

IMT

SCUOLA
ALTI STUDI
LUCCA

2019-2021

**PIANO INTEGRATO
DELLA PERFORMANCE
TRASPARENZA
e ANTICORRUZIONE**

Adottato ai sensi dello schema previsto delle Linee Guida ANVUR del luglio 2015





Sommario

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | L'inquadramento strategico dell'Ateneo | 7 |
| 1.1 | MANDATO ISTITUZIONALE DI ATENEIO: SITUAZIONE ATTUALE E PROSPETTIVE GENERALI | 12 |
| | <i>Didattica</i> | 12 |
| | Programmi di Dottorato - Stato dell'arte | 12 |
| | Prospettive future..... | 25 |
| | <i>Ricerca</i> | 31 |
| | Stato dell'arte..... | 31 |
| | Prospettive future..... | 36 |
| | <i>Valorizzazione della ricerca</i> | 36 |
| | <i>Piano di reclutamento per giovani ricercatori</i> | 37 |
| | <i>Incentivazione alla presentazione di progetti di ricerca</i> | 37 |
| | <i>Programmi di Attività Integrata – Pai</i> | 38 |
| | Assi strategici di sviluppo della ricerca a IMT..... | 38 |
| | <i>Terza Missione</i> | 40 |
| | Politiche Sociali..... | 42 |
| 1.2 | ATTIVITÀ ISTITUZIONALI | 44 |
| | <i>Comunicazione ed eventi</i> | 44 |
| | Stato dell'arte..... | 44 |
| | Prospettive future..... | 47 |
| | <i>Pari Opportunità</i> | 50 |
| | <i>Associazione Ex-Allievi e Studenti</i> | 51 |
| | <i>Gli spazi</i> | 52 |
| | Stato dell'arte: il Campus della Scuola IMT Alt Studi Lucca | 52 |
| | Prospettive future..... | 57 |
| | Stato dell'arte..... | 60 |
| | Prospettive future..... | 63 |
| 2. | La Performance organizzativa | 64 |

| | | |
|----|--|-----|
| | <i>Performance organizzativa e performance individuale: ambito di azione del Direttore amministrativo e sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi.....</i> | 66 |
| | <i>Obiettivi della Direzione Amministrativa</i> | 69 |
| | Premessa..... | 69 |
| | Triennio 2019 -2021 | 69 |
| | <i>Le risorse a disposizione.....</i> | 76 |
| | <i>Raccordo con la Programmazione economico finanziaria.....</i> | 78 |
| | <i>Il personale.....</i> | 84 |
| 3. | La performance individuale | 100 |
| | <i>Modello organizzativo attuale.....</i> | 100 |
| | <i>Il sistema di misurazione e valutazione</i> | 102 |
| 4. | Analisi delle aree di rischio – Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione 2019-2021 | 104 |
| | <i>Introduzione ed elementi di riferimento normativi.....</i> | 104 |
| | <i>Soggetti.....</i> | 106 |
| | <i>Aree a rischio corruzione e processi.....</i> | 108 |
| | Le aree di rischio | 108 |
| | <i>Prima fase di applicazione dell'aggiornamento al PNA 2017 e atto indirizzo MIUR</i> | 112 |
| | I processi a rischio..... | 113 |
| | <i>Misure obbligatorie e ulteriori: formazione, controllo e prevenzione del rischio</i> | 130 |
| | Formazione..... | 130 |
| | Controllo..... | 131 |
| | Prevenzione | 132 |
| | <i>Obblighi informativi e tutela del whistleblower.....</i> | 132 |
| | <i>Rotazione degli incarichi e prevenzione conflitti di interesse.....</i> | 134 |
| 5. | COMUNICAZIONE E TRASPARENZA | 135 |
| | Conclusioni | 139 |
| | <i>Elenco allegati:.....</i> | 139 |

Premessa

Il Piano Integrato, documento programmatico triennale, è lo strumento che dà l'avvio al Ciclo di gestione della *Performance*, disciplinato per le Pubbliche Amministrazioni dal **D. Lgs. n. 150/2009** ed è adottato ai sensi dello schema previsto nelle Linee Guida ANVUR del luglio 2015 che forniscono indicazioni operative per la gestione e la valutazione delle attività amministrative, seguendo i principi di semplificazione e integrazione, e introducono il Piano Integrato quale documento unico che integra le attività amministrative in ordine alla *performance*, alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e della programmazione economico-finanziaria.

L' **art. 10, comma 1** del sopracitato Decreto sottolinea che il Piano è redatto con l'obiettivo di assicurare "la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance*".

Il Piano Integrato mira a semplificare l'utilizzo di molteplici strumenti in parallelo da parte degli Atenei per raccordare attraverso un unico documento la dimensione della *performance*, quella della trasparenza e quella dell'anticorruzione e a garantirne la coerenza sia con il sistema di pianificazione strategica pluriennale e la programmazione triennale ai sensi della L. n. 43/2005, sia con la programmazione economico-finanziaria annuale dell'Università. In tale prospettiva esso viene "integrato" con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019, ai sensi della l. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013, come modificati e integrati ex D.Lgs. n. 97/2016 anche nel rispetto del D.Lgs. n. 97/2016 che sancisce: "La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali" (art. 10, comma 1) e "L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione" (art. 41, comma 1) evidenziando l'importanza strategica delle dimensioni dell'anticorruzione e della trasparenza e la necessaria integrazione di queste nel ciclo di gestione della *performance*.


















La finalità è addivenire ad una visione unitaria dell'organizzazione cercando dei punti di contatto tra i diversi piani del governo e della gestione. Il passaggio alla contabilità economico-patrimoniale ha creato un ambiente favorevole ad una progressiva convergenza con la gestione della *performance* e il D.Lgs. n. 74/2017, che ha modificato il D. Lgs. n. 150/2009, è entrato ancora più nello specifico determinando che il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* debba contenere "le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio" (art. 5, comma 1, lett. c). A ciò si affiancano le "Linee Guida per la Gestione Integrata dei Cicli della *Performance* del Bilancio delle Università Statali Italiane" del novembre 2018 che si vanno a concentrare sull'aspetto specifico del collegamento con il ciclo di bilancio. L'obiettivo quindi è fornire indicazioni utili agli Atenei per orientarsi in una gestione integrata e consentire all'ANVUR di valutare l'evoluzione del sistema universitario sul piano gestionale.

Il processo di definizione del Piano

Il Piano della Scuola IMT vuole evidenziare la parte della programmazione politico strategica, la stabilità finanziaria e la proiezione dei prossimi anni, quindi quali siano le linee di sviluppo e gli obiettivi della Scuola con la relativa allocazione delle risorse, concentrandosi sul legame tra i due documenti programmatici, Bilancio Preventivo e Piano Integrato, ma soprattutto sui punti di contatto tra i due cicli che da essi scaturiscono e che coincidono sostanzialmente con alcuni dei passaggi principali del processo di *budget*.

Esso segue negli anni la logica del coinvolgimento e del contributo fattivo dei Docenti della Scuola, dei delegati del Direttore e della Direzione amministrativa, ed è il risultato del processo di programmazione e condivisione che ha portato all'elaborazione della **pianificazione strategica**.

Di seguito il cronoprogramma delle linee di attività:

| | Input /Output | Giugno-Luglio | Settembre | Ottobre | Novembre | Dicembre | Gennaio |
|---|--|--|---|---|---|---|---|
| Analisi dello stato dell'arte e degli obiettivi del corpo di Governance | I: relazioni dei delegati del Direttore |  | | | | | |
| Analisi delle necessità specifiche dei Track di dottorato con i Direttori di Track e Faculty della Scuola | I: relazioni dei direttori di Track in merito alle necessità specifiche |  |  | | | | |
| Elaborazione piano assunzioni | O: piano assunzioni. Approvato dagli organi nelle sedute di novembre | |  | |  | | |
| Elaborazione piano investimenti | O: piano investimenti. Approvato dagli organi nelle sedute di novembre | |  | |  | | |
| Elaborazione Programmazione triennale | O: Programmazione Triennale. Approvato dagli organi nelle sedute di novembre | | |  |  | | |
| Definizione obiettivi strategici e operativi | O: obiettivi strategici e operativi Approvati entro 31 gennaio | | | | |  |  |
| Elaborazione Piano Integrato | O: Piano Integrato. Approvato entro il 31 gennaio | | | | |  |  |
| Pubblicazione Budget | Entro il 31 gennaio | | | | | |  |
| Pubblicazione piano integrato | Entro il 31 gennaio | | | | | |  |
| | |  | Input | | |  | Output |

1. L'INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO

In linea con la **programmazione triennale del Ministero** di cui al Decreto Ministeriale n. 635 dell'8 agosto 2016 e al successivo DM n. 2844 del 16 novembre 2016, nelle sedute del Consiglio Accademico del 28 novembre 2018 e del Consiglio Direttivo del 29 novembre 2018 è stata approvata la "**Programmazione Triennale 2019 – 2021**" che riprende e sviluppa quanto previsto nella "**Programmazione Triennale 2018 – 2020**" e contiene le "**Linee Programmatiche della Scuola IMT Alti Studi Lucca**" che rappresentano le azioni strategiche da intraprendere nel prossimo triennio (come definito nel **BOX 1 a pag. 10 - Linee Programmatiche della Scuola IMT Alti Studi Lucca: 4 obiettivi strategici** di Ateneo).

Premessa

"La Scuola, per l'attuazione delle proprie finalità, istituisce corsi di dottorato di ricerca e attività di formazione post-dottorale sui temi dell'innovazione sociale, istituzionale, economica e tecnologica".

Così recita il Decreto istitutivo della Scuola IMT Alti Studi del 18 novembre 2005.

La Scuola IMT è un istituto universitario statale ad ordinamento speciale, istituito con il D.M. MIUR del 18 novembre 2005 finanziato dallo Stato Italiano mediante il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle università; altre quote rilevanti delle entrate annuali sono costituite dai finanziamenti (pubblici e privati) per progetti e attività di ricerca di IMT e dai contributi in denaro e in beni e servizi erogati ogni anno dalla Fondazione Lucchese per l'Alta Formazione e la Ricerca (FLAFR).

La Scuola IMT, fermo restando il quadro istituzionale di riferimento, ha una sua peculiare specificità riconosciuta e disciplinata dallo Statuto, che si riflette essenzialmente nella sua *governance* che prevede un Consiglio Direttivo organo gestionale fondamentale, composto, oltre che da rappresentanti dei docenti e degli allievi, anche da un numero rilevante di componenti designati dalla FLAFR sopracitata e da altri qualificati soggetti esterni che ne fanno

una situazione quasi unica nel panorama universitario italiano.

In considerazione del processo in atto di confederazione tra Scuole a ordinamento speciale nel nostro Paese e della condivisione di questo intento anche da parte della Scuola IMT Alti Studi Lucca, constatato inoltre che lo Statuto attualmente in vigore risale all'anno 2011, preso atto del processo di riorganizzazione anche interna della struttura della Scuola, si è ravveduta la necessità di intraprendere un percorso di riesame dello Statuto nominando un gruppo di lavoro su specifico mandato del Consiglio Direttivo .

I lavori condotti in prima battuta da un Gruppo di Lavoro sullo Statuto, composto da professori della Scuola e da Membri del Consiglio Direttivo, hanno prodotto una bozza di proposta di revisione che è al momento al vaglio dell'intera Community della Scuola e che impone una riflessione sull'orientamento strategico scientifico della Scuola e sulla sua identità. Tutto questo sarà oggetto di confronto nei prossimi mesi affinché il Consiglio Direttivo possa arrivare ad esprimere la più ampia e consapevole decisione. La revisione dello Statuto riveste per la Scuola IMT una rilevanza che può essere paragonata ad una modifica della Costituzione per lo Stato.

Alla luce di quanto sopra, è apparso quanto mai opportuno, ed anzi necessario, che la "Programmazione Triennale 2019 – 2021" si sia sviluppata in linea di continuità con la "Programmazione Triennale 2018 – 2020" confermando quindi obiettivi e percorsi già definiti e procedendo sul 2021 in modo da consolidare la crescita realizzata e prevista. La Programmazione per gli anni a venire non potrà che essere definita a valle del completamento del processo di revisione dello Statuto, in quanto dallo Statuto dipenderanno identità e relativa proiezione scientifica della Scuola.

Ciò premesso, va ribadito al contempo che qualsiasi documento di Programmazione deve essere considerato indicativo di un indirizzo e in quanto tale rivedibile ed integrabile nel tempo, così come previsto dalla normativa delle Pubbliche Amministrazioni.

In aggiunta e parallelamente a quanto sopra premesso, si ricorda che dall'anno 2017 la Scuola IMT è entrata pienamente nell'ottica del sistema di Autovalutazione, Valutazione, Accredimento (AVA) a seguito della pubblicazione delle "Linee guida per l'accreditamento iniziale e periodico delle Scuole Superiori a Ordinamento Speciale".

La Scuola IMT si troverà pertanto ad affrontare il **percorso volto all'accreditamento iniziale delle Scuole Superiori a Ordinamento Speciale** e introdotto in Italia dalla Legge n. 240/2010 come sistema di accreditamento e valutazione dei corsi universitari. In tale contesto il legislatore ha affidato all'ANVUR, il compito di definire gli indicatori da usare per il processo di accreditamento iniziale e periodico dei Corsi di Studio e delle Sedi nonché per la valutazione dei sistemi di Assicurazione della qualità (AQ). L'intero processo si fonda sull'idea che le università, nel rispetto della loro autonomia, sottopongono ad autovalutazione le proprie attività e che l'intero processo di assicurazione della qualità dell'ateneo sia a sua volta oggetto della valutazione esterna condotta dall'ANVUR. Su questa base è stato introdotto il sistema di Autovalutazione, Valutazione, Accredimento (AVA) con D.Lgs. 47/2013, abrogato con il D.Lgs. 987/2016.

Nel corso del 2018 la Scuola ha iniziato a lavorare in funzione dell'accreditamento iniziale della sede. Nel primo semestre dell'anno 2019, verranno avviate tutte le attività ritenute essenziali ai fini della verifica dei requisiti di qualità, di efficienza e di efficacia delle attività svolte in previsione della visita in loco da parte della Commissione di Esperti della Valutazione (CEV). La logica seguita da tali Commissioni nel corso delle visite è quella di *peer-review* conformemente alla normativa europea, mirata a rilevare sul campo il livello di corrispondenza delle procedure elaborate dall'Ateneo con i requisiti di Assicurazione della Qualità. La visita della CEV prevede anche un esame approfondito di un campione di dipartimenti e corsi di studio dell'Ateneo, al fine di verificare l'efficacia del sistema di Assicurazione della Qualità messo a punto e applicato dagli attori della Valutazione e Autovalutazione interna.

BOX 1 - Linee Programmatiche della Scuola IMT Alti Studi Lucca¹: 4 obiettivi strategici di Ateneo

| Obiettivi strategici | Descrizione |
|---|--|
| <p>Potenziamento Offerta Formativa</p> | <p>Tale Obiettivo prevede l'attivazione di Master Universitari di II livello, <i>Summer</i> e <i>Winter School</i>, l'incremento delle borse di studio (per i due Programmi di Dottorato della Scuola, destinate a Dottorati innovativi-internazionali e/o congiunti, finanziate da Enti/Istituzioni/imprese), l'attivazione di corsi dottorali quadriennali, l'avvio di corsi di laurea specialistica in collaborazione con altre Scuole ad ordinamento speciale, potenziamento del programma <i>Visiting Professor</i>, l'istituzione del percorso dottorale <i>High Risk-High Gain</i>.</p> |
| <p>Sviluppo Attività di Ricerca</p> | <p>Tale Obiettivo prevede l'avvio del programma di investimento triennale in progetti ad attività integrata (PAI) attivato con il relativo bando e la valutazione dei progetti sottomessi nell'anno 2018, l'incentivazione alla sottomissione di progetti competitivi finanziati da esterni, il reclutamento di non meno di 10 giovani ricercatori (posizioni <i>junior</i>, assegni di ricerca e RTD-A) all'anno.</p> |
| <p>Potenziamento Terza Missione e Rapporti con il Territorio</p> | <p>Questo terzo obiettivo prevede il proseguimento dello sviluppo dell'associazione Ex Allievi, l'organizzazione di iniziative nazionali e internazionali, nonché eventi rivolti alla popolazione, stipula di convenzioni e accordi con imprese, associazioni e fondazioni e operatori del terzo settore, consolidando i risultati conseguiti nell'ultimo biennio.</p> |
| <p>Coordinamento con le altre Scuole ad Ordinamento speciale</p> | <p>Questo ultimo obiettivo prevede lo sviluppo di iniziative congiunte e condivise nell'ambito dell'Alta Formazione nel nostro Paese, il potenziamento di funzioni quali trasferimento tecnologico (cfr. pag. 42 con riferimento alla <i>JoTTO Fair-La ricerca incontra le imprese</i>), <i>placement</i>, rappresentanza europea, valutazione di partecipazione alla Federazione tra Scuole a Ordinamento</p> |

¹ Linee Programmatiche come da Programmazione Triennale 2019 - 2021 approvata nelle sedute del Consiglio Accademico del 28 novembre 2018 e del Consiglio Direttivo del 29 novembre 2018.



SCUOLA
ALTI STUDI
LUCCA

| | |
|--|--|
| | <p>speciale. Già nel corso dell'anno 2018 sono stati presentati diversi progetti di ricerca in <i>partnership</i> con le Scuole, in particolare con la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa.</p> |
|--|--|

1.1 MANDATO ISTITUZIONALE DI ATENEIO: SITUAZIONE ATTUALE E PROSPETTIVE GENERALI

DIDATTICA

PROGRAMMI DI DOTTORATO - STATO DELL'ARTE

Dal 2012 al 2017, la Scuola IMT ha optato per il modello formativo del dottorato unico articolato in diversi curricula. Tale scelta trovava fondamento nella convinzione che esso fornisse l'infrastruttura più idonea a sostenere un metodo significativamente multidisciplinare e integrato attraverso il quale la Scuola, a livello di formazione e ricerca, promuove e realizza l'analisi e la gestione di sistemi complessi, siano essi economici, sociali, culturali, cognitivi, tecnologici.

I rilievi ANVUR in merito alla proposta di accreditamento del XXXIII ciclo del dottorato unico hanno suggerito di privilegiare, a partire dall'AA 2017/18, la chiarezza e immediatezza percettiva della ricca e composita articolazione disciplinare dell'offerta formativa. A tal fine si è pertanto proposta una nuova organizzazione dei quattro percorsi in due distinti Programmi, composti ciascuno da due curricula, organizzazione mantenuta invariata per i cicli successivi. Tale raggruppamento e la pressoché identica composizione del Collegio dei Docenti dei due Programmi appaiono strategie potenzialmente idonee a mantenere l'alto grado di innovatività e multidisciplinarietà del modello di offerta formativa della Scuola. Benché formalmente separati in percorsi distinti, infatti, i Programmi in *Cognitive and Cultural Systems* e in *Systems Science* rispondono alla necessità e alla volontà di garantire l'impostazione multidisciplinare e l'integrazione transdisciplinare, all'interno dei singoli percorsi e tra i due Programmi dottorali, continuando a valorizzare quelle caratteristiche che sostanziano da sempre l'offerta della Scuola IMT.

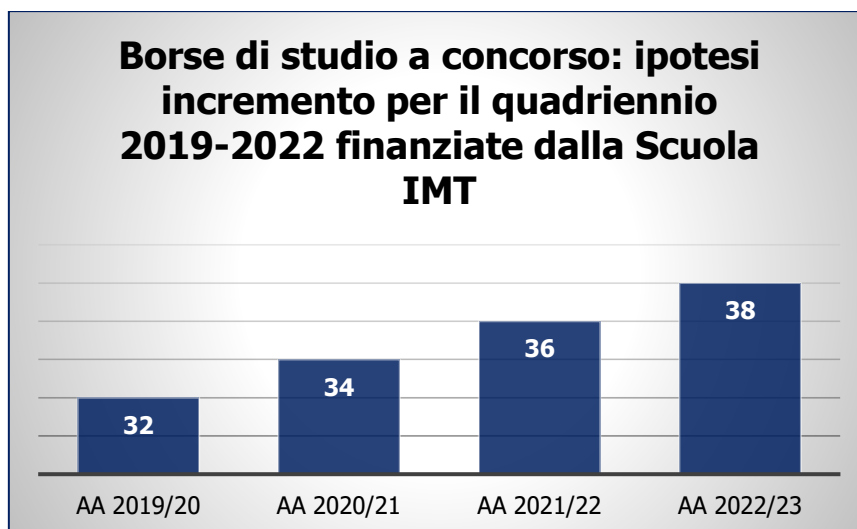
Nella convinzione che il mercato del lavoro sarà sempre più caratterizzato da una porosità e mobilità fra tipologie di carriere tradizionalmente piuttosto separate, attraverso i due nuovi Programmi la Scuola IMT dota i suoi allievi degli strumenti più adatti ad affrontare il più grande numero di opportunità. Adattandosi alla domanda formativa, i Programmi di Dottorato sono infatti concepiti per evolvere costantemente per adeguarsi al mercato, in ingresso e in uscita, nel rispetto di due requisiti fondamentali: fornire a ciascun allievo una formazione

multidisciplinare e una specializzazione specifica in una particolare disciplina.

Borse di studio

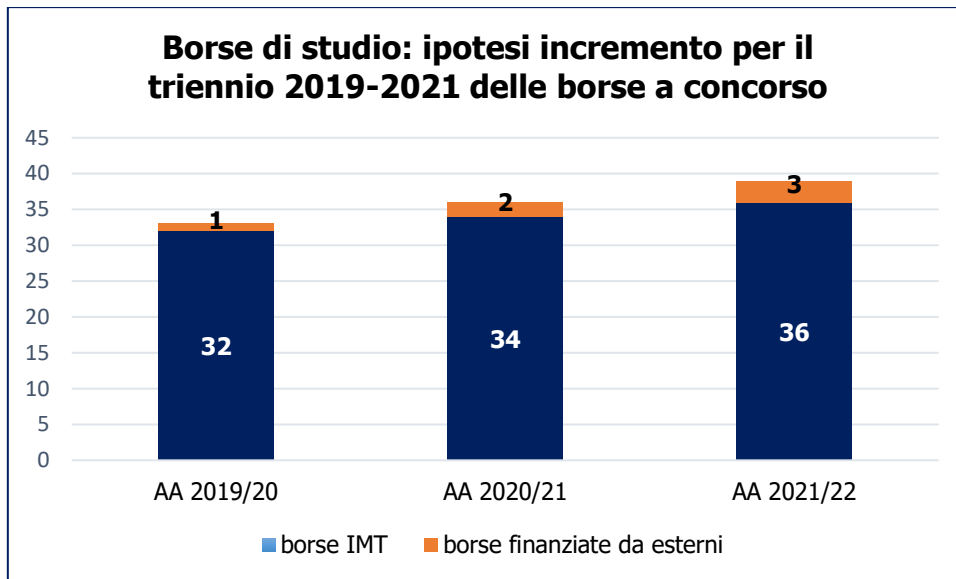
Il 2018 ha confermato l'incremento delle borse di studio per il Dottorato congiunto in *Data Science* per i due Programmi di Dottorato della Scuola già attuato l'anno precedente. Inoltre, la revisione dell'offerta formativa interna ha infatti portato all'estensione della durata di entrambi i Dottorati a quattro anni a partire dal XXXV ciclo. Questa scelta comporta nuovi oneri finanziari e ha implicazioni logistiche: la borsa di durata quadriennale comporta infatti un incremento del costo pro-capite, così come l'estensione del *benefit* dell'alloggio a quattro anni implica a regime un numero di stanze nel *Campus* superiore a quello attualmente a disposizione. Al tempo stesso allinea la struttura del Dottorato della Scuola a quello delle più prestigiose istituzioni italiane e straniere permettendo in tal modo un più completo percorso formativo degli allievi.

La strategia per perseguire gli obiettivi di crescita e al tempo stesso rispettare i criteri di accreditamento (si ricorda infatti che uno dei requisiti per l'accreditamento iniziale delle sedi delle Scuole Superiori a Ordinamento Speciale è relativo alla residenzialità, vale a dire alla disponibilità di strutture residenziali adeguate al numero di studenti ammessi alla frequenza della Scuola) deve essere sviluppata ed interpretata su un orizzonte temporale più lungo. Per il XXXV ciclo saranno bandite n. 32 borse di studio. L'obiettivo di aumento del numero di borse, coerentemente con il piano di espansione della *Faculty* della Scuola, sarà dunque raggiunto a regime, stimando in 128 il numero di allievi in corso tra 4 anni. Ciò porterà effettivamente ad un aumento del numero di borse rispetto alla situazione attuale.

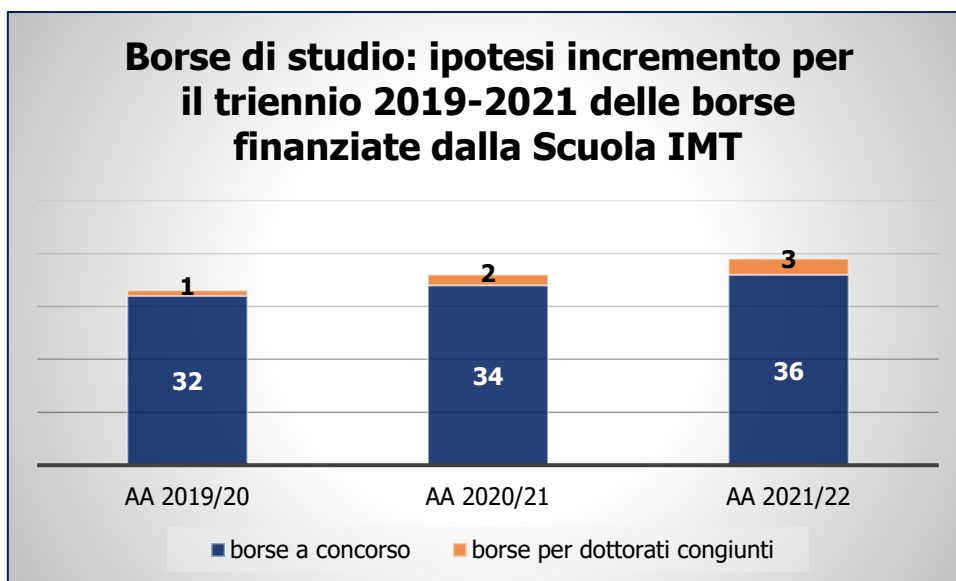


Per garantire la residenzialità nel Campus al numero maggiore di allievi atteso per il prossimo quadriennio, la Scuola ha promosso assieme alla Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca un progetto volto ad ampliare gli spazi del *Campus* esistente. L'intervento e l'importante investimento, di cui la Scuola sarà beneficiaria, prevedono infatti la realizzazione di una residenza universitaria con ben 100 posti alloggio aggiuntivi, ricavata dalla ristrutturazione di un ex convento e situata in una posizione baricentrica a pochi passi dalle altre sedi del *Campus*.

Nell'intento di favorire il dialogo tra università e istituzioni del territorio, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) ha espresso la volontà di misurare e premiare anche la capacità delle Università di attrarre fondi per il finanziamento di borse di studio per le attività di formazione post-laurea. Per soddisfare questo nuovo criterio di valutazione del merito, che porta ad ottenere ulteriori fondi ministeriali, la Scuola ha intrapreso un percorso di consolidamento e sviluppo del dialogo con le istituzioni del territorio, con l'auspicio di ottenere sempre maggiori finanziamenti che consentano di incrementare progressivamente le borse di studio destinate ad allievi meritevoli:



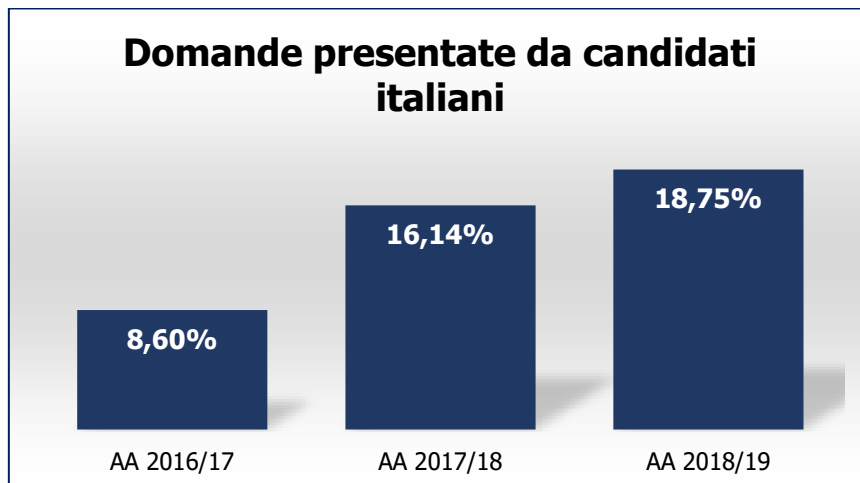
Inoltre, anche per l'AA 2018/19 la Scuola IMT ha finanziato anche una borsa nell'ambito del dottorato congiunto in "*Data Science*", programma che vede la nostra Scuola impegnata al fianco di Scuola Normale Superiore, Scuola Superiore Sant'Anna, Università di Pisa e CNR di Pisa. Segno della crescita nel rapporto e nella collaborazione con due delle altre cinque Scuole ad Ordinamento Speciale e con altre istituzioni accademiche e di ricerca, questo dottorato vede un forte impegno della Scuola IMT, che, auspicabilmente, siglerà nuove convenzioni per altri dottorati congiunti.



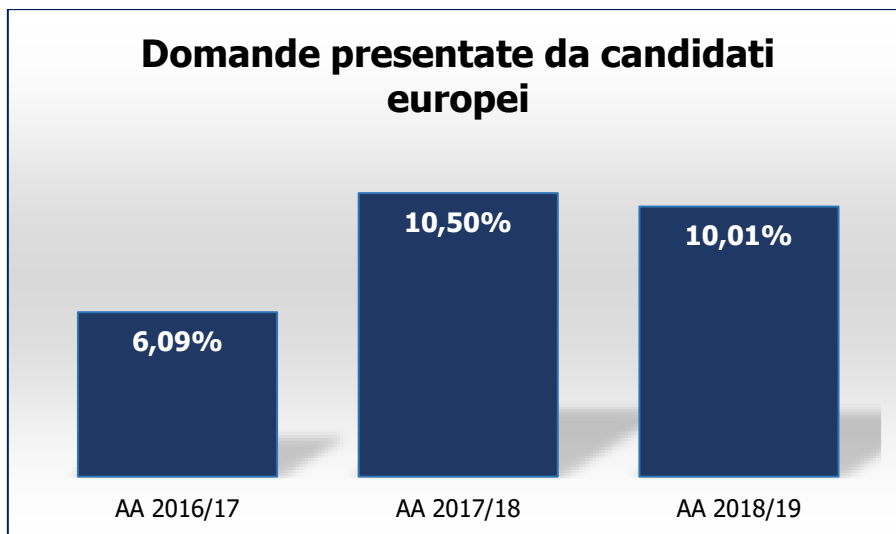
Allievi

Il numero di coloro che ogni anno rispondono al bando per il dottorato, di alcune decine di volte maggiore del numero delle posizioni offerte, è indice della grande forza di attrazione della Scuola a livello internazionale. In particolare, per il XXXIV ciclo di dottorato sono pervenute 1.419 candidature per 36 posti a concorso (pari a 39.4 domande per ciascuna posizione offerta), sostanzialmente dai cinque continenti.

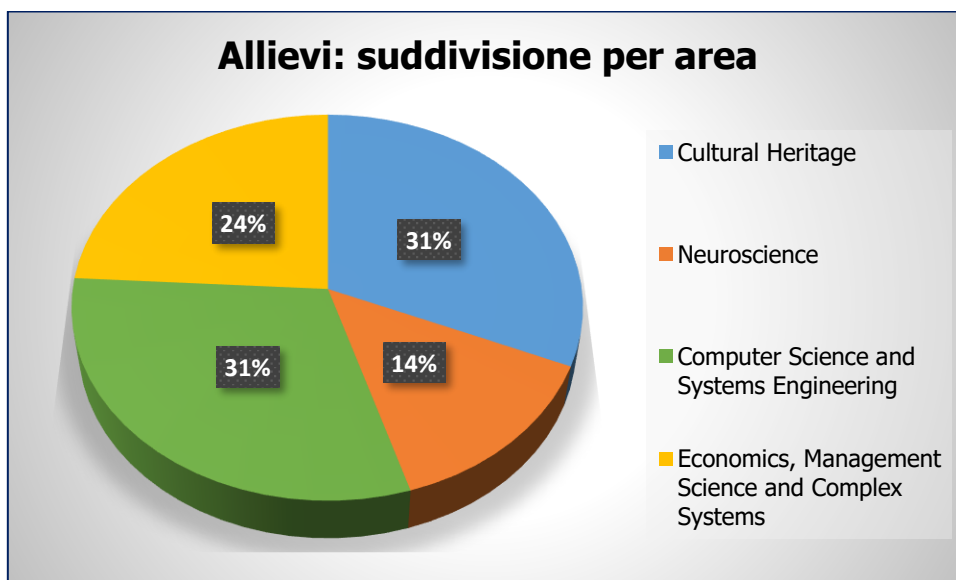
La percentuale di domande pervenute da candidati italiani è cresciuta nel corso degli ultimi tre anni (passando dall'8,60% delle candidature totali per l'AA 2016/17 al 18,75% per l'AA 2018/19)

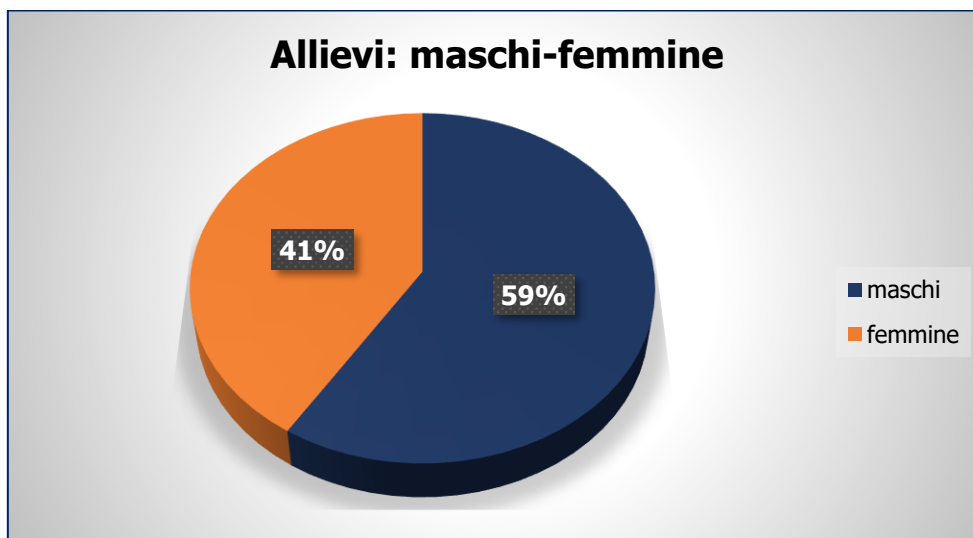


e anche la percentuale delle domande di candidati europei si mantiene alta, dimostrazione dell'interesse che i nostri Programmi suscitano anche in Paesi che hanno una ragguardevole offerta formativa di alta qualità:

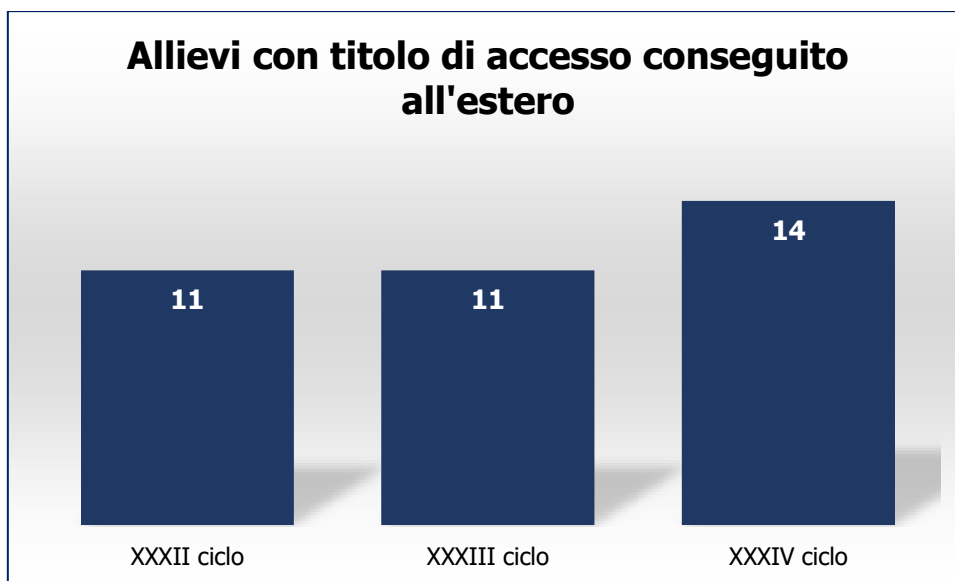


Con l'ingresso dei 36 nuovi allievi, la Scuola conta, ad oggi, 146 dottorandi:





Tra i parametri in cui la Scuola potrà essere valutata positivamente a livello ministeriale, in sede di accreditamento dei Programmi di Dottorato eseguito da ANVUR, si segnala il settore dell'internazionalizzazione. In particolare, nel corso degli ultimi tre anni si è avuto un incremento degli allievi immatricolati con titolo di accesso conseguito all'estero. Ad oggi un terzo degli allievi ha titolo di studio estero.

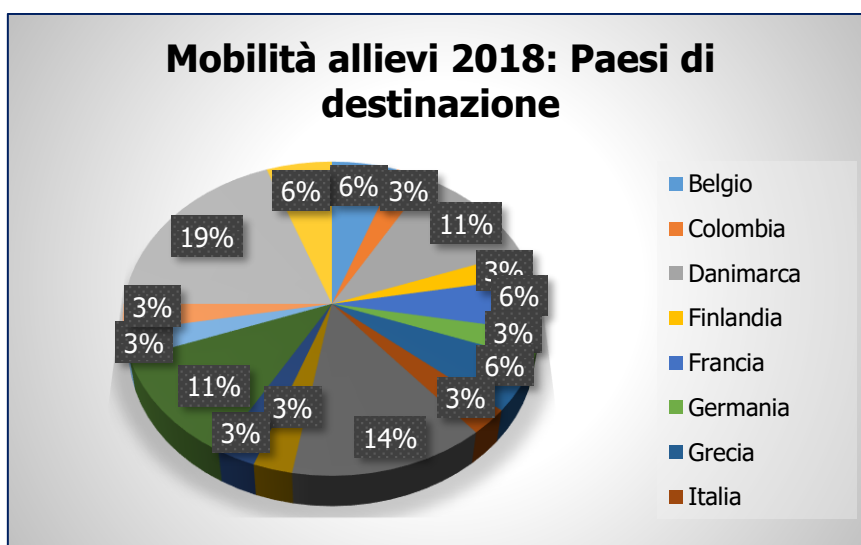


Vi sono inoltre alcuni studenti stranieri che sono in possesso di titolo di laurea magistrale conseguito in Italia dopo aver frequentato la laurea triennale in altri Paesi, a riprova dell'attrattività del nostro Paese anche nella formazione pre dottorale. Nel complesso quindi gli allievi che hanno almeno un titolo conseguito all'estero sono quelli indicati nel grafico seguente.

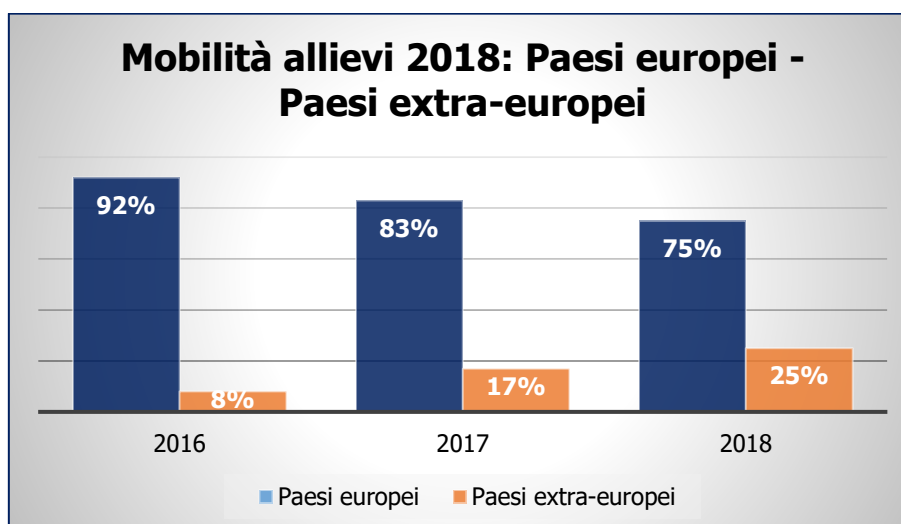
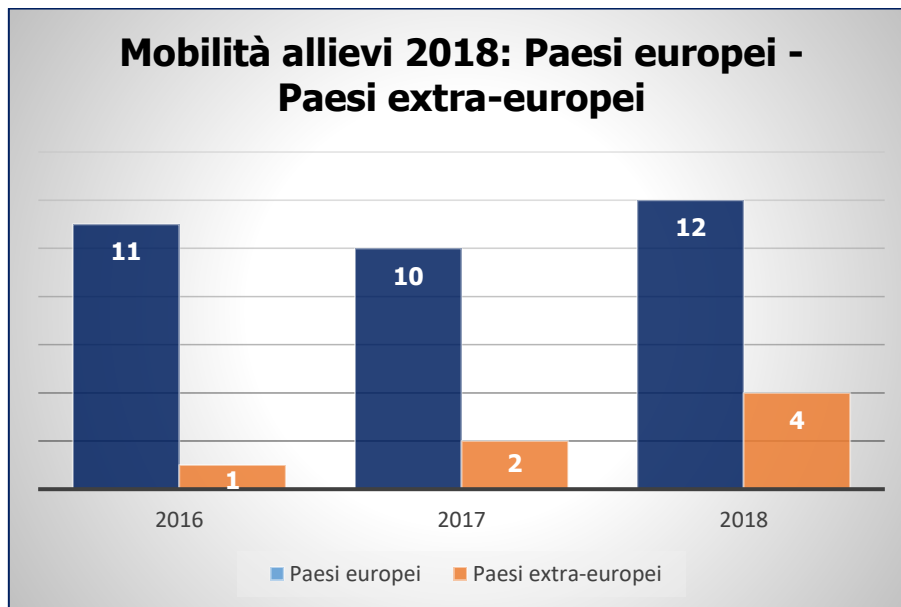


Mobilità

Anche nel corso del 2018, nell’ottica di potenziamento dell’internazionalizzazione, la Scuola ha sostenuto la mobilità dei propri allievi che hanno potuto usufruire dell’incremento del 50% della borsa di studio per i soggiorni in Paesi diversi dall’Italia (per un periodo massimo di 9 mesi), di borse finanziate nell’ambito del programma Erasmus e di un contributo Scuola per le spese di viaggio pari a 150€ per i Paesi europei e 500€ per i Paesi extraeuropei.



Nel corso dell'ultimo anno questa attività di internazionalizzazione ha portato a un nuovo aumento dei soggiorni fuori sede in Paesi europei e un ulteriore incremento dei soggiorni fuori sede in Paesi extra-europei:



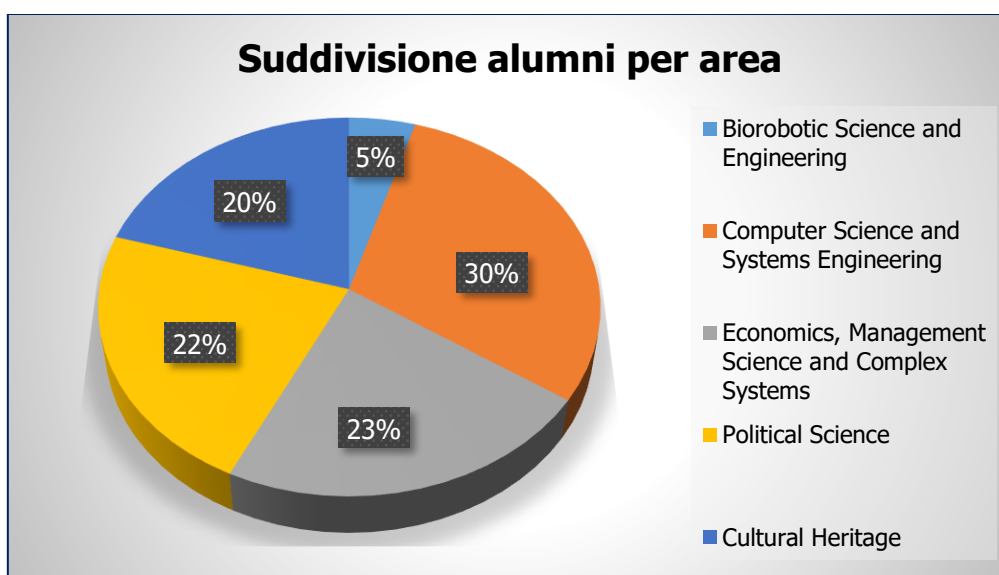
Va rilevato che delle 37 mobilità attivate e sostenute nel 2018, 3 rappresentavano il frutto di accordi interistituzionali per lo svolgimento la tesi di dottorato in regime di cotutela (con la KU Leuven e l'Università di Alicante).

Lo scorso maggio la Scuola ha infatti stipulato una convenzione (della validità di 5 anni) con l'Università di Alicante finalizzata al rilascio del doppio titolo per allievi interessati a redigere la tesi dottorale in regime di cotutela. La convenzione va ad affiancare quella stipulata nel 2017 (e valida fino all'anno accademico 2019/20) con la KU Leuven. Questi accordi si inseriscono nel piano di sviluppo intrapreso dalla Scuola che intende stipulare e sviluppare nuovi accordi nell'ottica di una sempre maggiore internazionalizzazione delle proprie attività.

Alumni

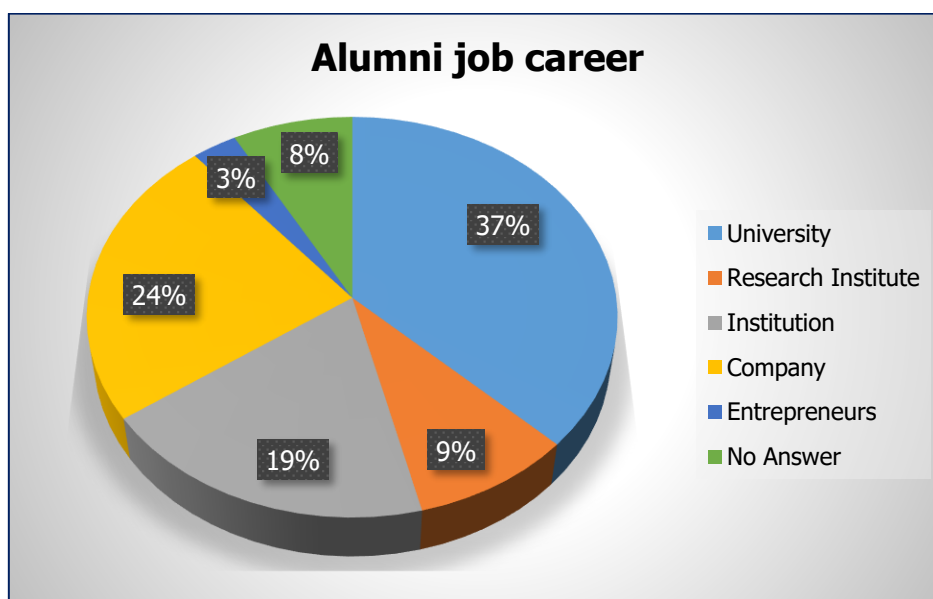
Attualmente hanno conseguito il titolo 299 allievi, così suddivisi per area:

- *Biorobotic Science and Engineering*: 14
- *Computer Science and Systems Engineering*: 89
- *Economics, Management Science and Complex Systems*: 68
- *Cultural Heritage*: 61
- *Political Science*: 67



Dei 299 alumni:

- il 46% risulta attivo presso università e centri di ricerca italiani ed esteri (quali ad esempio Scuola Superiore Sant'Anna, Università di Padova, TU Berlin, University of Manchester, Universidad Católica de Chile);
- il 19% lavora in istituzioni (quali ad esempio Ministero degli Affari Esteri, Banca d'Italia, Soprintendenza per i Beni Architettonici e del Paesaggio, Banca Centrale della Turchia, European Investment Bank);
- il 24% è occupato presso società/aziende (quali ad esempio Google Inc. e CMC Labs – the Cambridge *Management Consulting Labs*);
- il 3% svolge attività imprenditoriale.



Per sostenere la progressione di carriere post-dottorato e *placement* nel mondo del lavoro, la Scuola vuole individuare tutti quegli strumenti che possano favorire l'inserimento dei propri *alumni* nelle realtà imprenditoriali e istituzionali, oltre che accademiche, in Italia e all'estero. A supporto di questa *mission*, nella seconda metà del 2018 si sono svolte le attività previste per "E-Cubed: Explore, Engage, Empower", il progetto finanziato nell'ambito del Programma

Operativo Regionale (POR) del Fondo Sociale Europeo (FSE) 2014-2020, che la Scuola IMT ha intrapreso congiuntamente con la Scuola Superiore Sant'Anna per dare un supporto all'orientamento in uscita dei propri allievi, sostenere la progressione di carriera post-dottorato e il *placement* nel mondo del lavoro dei propri *alumni*.

Con l'obiettivo di fornire strumenti per una scelta consapevole dei neo dottori di ricerca, di ridurre i tempi che intercorrono tra il conseguimento del titolo e l'inserimento nel mondo del lavoro, di promuovere l'acquisizione di conoscenze e competenze richieste dal mercato del lavoro e facilitare l'inserimento lavorativo, la Scuola ha intrapreso una serie di attività (oltre a divulgare le relative iniziative nell'ambito del progetto della Scuola Sant'Anna), aperte a tutti i propri allievi e *alumni* e agli allievi ed ex allievi della Scuola Sant'Anna, quali

- colloqui di orientamento con una psicologa del lavoro (dottore di ricerca lei stessa)
- incontri di *career mentoring* con *alumni* afferenti a tre dei quattro *Track* tematici d'interesse della Scuola, che hanno presentato il loro percorso accademico in Italia e all'estero
- incontri di *career mentoring* con esperti in istituzioni europee
- incontri di *career mentoring* con funzionari dell'area dei beni culturali
- un corso modulare per introdurre al mercato del lavoro nell'ambito delle aree entro cui si sviluppa l'offerta formativa della Scuola
- corsi finalizzati all'acquisizione di abilità e strumenti per riconoscere le forme corrette di inferenza e ragionamento e all'introduzione ai principi di base della scrittura accademica.

Anche l'Associazione Ex-Allievi, importante punto di contatto e di raccordo tra gli allievi anziani, la Scuola e i dottorandi in corso, rappresenta un importante strumento a supporto di questa *mission*: potenziare l'Associazione affinché divenga anche "luogo" di riferimento per i giovani diplomati, che si affacciano al mondo del lavoro e vogliono confrontarsi con le esperienze di chi li ha preceduti, è un importante sostegno che la Scuola vuol dare ai propri allievi.

PROSPETTIVE FUTURE

Al fine di perseguire l'obiettivo strategico relativo al **potenziamento dell'offerta formativa**, nel triennio 2019-2021, la Scuola intende:

- **incrementare il numero delle borse di dottorato:** la revisione dell'offerta formativa della Scuola ha portato all'estensione della durata di entrambi i Programmi di Dottorato a quattro anni, scelta che comporta nuovi oneri finanziari e ha implicazioni logistiche: la borsa di durata quadriennale comporta un incremento di un terzo del costo pro-capite, così come l'alloggio per quattro anni implica, a regime, un numero maggiore di stanze nel *Campus*.
Pertanto, per il XXXV ciclo, saranno bandite n. 32 borse di studio. La strategia per perseguire gli obiettivi di crescita e al tempo stesso rispettare i criteri di accreditamento (si ricorda infatti che uno dei requisiti per l'accREDITAMENTO iniziale delle sedi delle Scuole Superiori a Ordinamento Speciale è relativo alla residenzialità, vale a dire alla disponibilità di strutture residenziali adeguate al numero di studenti ammessi alla frequenza della Scuola) deve essere sviluppata ed interpretata su un orizzonte temporale ampio. Dal punto di vista logistico il piano garantirà la sua sostenibilità in termini di capacità di accoglienza in relazione all'ampliamento del *Campus* con l'acquisizione di un nuovo immobile previsto nel 2020.
- **istituire il Percorso *High Risk/High Gain*:** Parallelamente alla riorganizzazione dell'offerta formativa, la Scuola vuole promuovere l'istituzione di un piano di *fellowship* competitive atte a sostenere il quarto anno di studi per gli allievi attualmente in corso (per i quali non è possibile passare ad un programma quadriennale). Il percorso prevede l'assegnazione di borsa di studio e alloggio (o equivalente contributo affitto) per quegli allievi che abbiano intrapreso come lavoro di tesi un progetto di ricerca particolarmente innovativo e impegnativo e tale, per queste sue caratteristiche, da richiedere un lasso di tempo e uno sforzo maggiori. La concessione dell'estensione per il quarto anno dunque, in questi casi, troverà una giustificata e ponderata motivazione oggettiva sulla base delle caratteristiche del progetto di ricerca tema dell'elaborato di tesi dell'allievo, procedura questa che valorizza e premia gli allievi maggiormente

motivati e più inclini ad affrontare le sfide della ricerca e le cui caratteristiche e modalità di accesso saranno definite con appositi regolamenti nel corso del primo semestre del 2019;

- **programmare *Summer/Winter School***: che attraggono e concentrano in brevi periodi di tempo un numero significativo di esperti, studiosi e studenti. Queste iniziative favoriscono l'interazione e lo scambio di idee tra docenti e allievi della Scuola con colleghi ed esperti di altri centri internazionali e al contempo aumentano la visibilità della Scuola. Per l'importanza che rivestono queste iniziative, la Scuola ha proposto la "*Formula No Risk*", meccanismo che garantisce al docente promotore dell'iniziativa la copertura economica necessaria per il *break-even point*, oltre che al sostegno logistico e residenziale. Per l'anno 2019 sono già in fase di organizzazione due *Summer School* per il mese di giugno e due proposte di *Winter School* per l'autunno, in dettaglio:
 - o **Complexity72h**: la seconda edizione di "Complexity72h" sarà rivolto a studenti di master, dottorato e post-dottorato attivi nel campo dei sistemi complessi, scienza delle reti e *data science* che si ispira a "72h Hours of Science". L'evento darà luogo a una serie di attività interdisciplinari, da sempre tratto distintivo dell'attività didattica e di ricerca della Scuola IMT. I partecipanti, composti sia da allievi della Scuola sia da esterni che pagheranno una quota di iscrizione, formeranno gruppi di lavoro per risolvere in tre giorni un problema e caricare un report del proprio lavoro su arXiv, il più vasto archivio online al mondo di articoli scientifici in fisica, matematica, informatica, finanza quantitativa e biologia. Il carattere open-access di arXiv consente di diffondere il proprio lavoro presso la comunità scientifica di riferimento e ricevere commenti, riscontri o suggerimenti. I lavori migliori saranno poi inviati a riviste e conferenze scientifiche. Un *team* di *tutor* proporrà i temi, assisterà e guiderà ciascun gruppo nello sviluppo del proprio progetto. Oltre al lavoro di gruppo, i partecipanti frequenteranno lezioni di scienziati attivi in vari ambiti dei sistemi complessi;

- **AFNI e SUMA Bootcamp:** la Summer School "AFNI e SUMA Bootcamp", organizzata come evento satellite del "25th Annual Meeting of the Human Brain Mapping Organization" (Roma, 9-13 giugno), permetterà agli studenti della Scuola e ad un gruppo di partecipanti esterni, provenienti da diversi laboratori nazionali e internazionali, di ricevere un'introduzione a come l'analisi dei dati di risonanza magnetica funzionale e strutturale viene eseguita a livello di singolo soggetto o di gruppo. La filosofia che guida lo sviluppo nell'utilizzo del software AFNI è consentire all'utente di stare vicino ai propri dati e di controllarli facilmente, in ogni fase di elaborazione. Anche grazie al supporto della documentazione allegata ad ogni lezione, gli studenti parteciperanno a un corso di una settimana *hands-on* direttamente con gli sviluppatori del software di analisi per acquisire una piena conoscenza degli strumenti di analisi in ambito di *neuroimaging*;
- Nella prima settimana di novembre 2019, la Scuola sta progettando una *Winter School* su **Games Science**, organizzata dal nascente *Game Science Research Center* in collaborazione con Lucca Crea e in relazione alla manifestazione Lucca Comics&Games. La Scuola su *Game Science* si propone di fornire, con una serie di corsi brevi tenuti da esperti di *Game Science* e discipline affini, competenze e conoscenze trasversali relative al game design, ai games studies, alla *game theory* e alle loro applicazioni in ambito educativo, divulgativo, ludico e artistico. La Scuola sarà rivolta a studenti che hanno interesse a specializzarsi in *Game Science* e a professionisti dell'industria del gioco e dell'editoria collegata che vogliano acquisire maggiori competenze sulla *Game Science*;
- L'idea nasce in connessione con il bicentenario della nascita di John Ruskin: il convegno di una giornata dedicato a Ruskin sarà parte integrante della *Winter School*. Data questa cornice ruskiniana, la *Winter School* ha per oggetto **"Fotografare il patrimonio"**. Si intende riflettere sui temi che relazionano fotografia a patrimonio culturale, sia in ottica storica sia contemporanea e che coinvolgano studiosi di vario livello da tutto il mondo, possibilmente anche personale ministeriale che lavora nell'ambito delle fototeche storiche.

- **attivare Master di II livello** che contemplino anche l'interesse per le realtà imprenditoriali e istituzionali del territorio e del Paese. Nel corso degli ultimi mesi del 2018 il corpo docente della Scuola ha discusso linee e temi per possibili corsi di master che possano, eventualmente, anche costituire la base della formazione didattica del primo anno dei Programmi di Dottorato. Le proposte concretamente discusse, seppur ad uno stadio iniziale di progettazione, sono tutte caratterizzate da un elevato livello di interazione multidisciplinare, e coinvolgono docenti di diverse *research unit* e *Track* dottorali; tra le proposte in discussione si segnalano sia master orientati alla carriera professionale di alto profilo tecnico nell'industria, principalmente a cavallo tra economia, informatica e ingegneria, che master maggiormente orientati alla preparazione per la formazione dottorale e/o la ricerca istituzionale, principalmente a cavallo tra economia e scienze cognitive, sia pure master che si collocano a metà strada tra formazione professionale di alto livello e preparazione a ulteriore formazione, principalmente a cavallo tra economia, informatica e statistica. Si è discusso altresì la possibilità di organizzare dei master per professionisti già occupati in grandi aziende pubbliche e private, miranti ad acquisire conoscenze ed expertise avanzate negli ambiti di specializzazione della Scuola IMT.

I corsi di master costituiranno un concreto ampliamento dell'offerta formativa della Scuola e potenziale strumento di ulteriore attrazione e consolidamento della visibilità della Scuola; si intende sottoporre all'attenzione degli organi della Scuola uno o più master nei primi mesi del 2019;

- **attivare Corsi di Laurea Specialistica congiunti** di alto profilo e carattere innovativo. In attesa dell'emanazione del nuovo Statuto (che consentirà anche l'attivazione di lauree specialistiche in qualità di sede amministrativa), la Scuola vuole dunque proseguire il suo percorso di crescita in termini di offerta formativa e di consolidamento dei rapporti con altre università e istituzioni di ricerca mediante la stipula di convenzioni per l'attivazione di questa tipologia di corsi;

- **stipulare nuove convenzioni con istituzioni italiane ed estere** per il rilascio del titolo doppio o congiunto;
- **sostenere la progressione di carriera post-dottorato e/o *placement*** di allievi e *alumni*. Nella seconda metà del 2018 sono state avviate le attività previste per “E-Cubed: Explore, Engage, Empower”, il progetto finanziato nell’ambito del Programma Operativo Regionale (POR) del Fondo Sociale Europeo (FSE) 2014-2020, che la Scuola IMT ha intrapreso congiuntamente con la Scuola Superiore Sant’Anna per dare un supporto all'orientamento in uscita dei propri allievi, sostenere la progressione di carriera post-dottorato e il *placement* nel mondo del lavoro dei propri *alumni*.

Per il triennio 2019-2021 la Scuola vuole confermare il proprio impegno nel supportare i propri allievi ed ex allievi a compiere una scelta consapevole al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro e a favorire la riduzione dei tempi che intercorrono tra il conseguimento del titolo e l'inserimento lavorativo. La Scuola continuerà pertanto il percorso di miglioramento dei propri servizi di *placement/career service* organizzando altre attività che promuovano l’acquisizione di conoscenze e competenze richieste dal mercato del lavoro e facilitino l’inserimento lavorativo. Al fine di ampliare e migliorare i servizi di *placement/career service* (che ricordiamo essere oggetto di valutazione nella procedura di accreditamento delle sedi), la Scuola intende inoltre procedere alla ridefinizione dei compiti, alla valutazione di piattaforme per la pubblicazione di offerte di lavoro e a organizzare nuove iniziative di orientamento in uscita. Anche a tal fine la Scuola ha stanziato 50.000€ per **potenziare l’Associazione allievi ed ex allievi** al fine di promuovere e sviluppare relazioni interpersonali, culturali e professionali tra allievi ed ex allievi della Scuola attraverso lo sviluppo di una rete di persone, competenze ed esperienze. Obiettivo dell'Associazione sono la valorizzazione e la promozione, in ambito nazionale e internazionale, dell'eccellenza scientifica e della reputazione della ricerca, del benessere della Scuola e dei suoi membri, e la creazione di una rete che sosterrà attivamente i servizi di *placement* creando sinergie e rafforzando valori condivisi;

- **assegnare il Dottorato *Honoris Causa*** a eminenti figure del panorama internazionale che si siano particolarmente distinta per le proprie attività scientifiche, culturali o di impegno in ambito sociale, i cui meriti scientifici siano unanimemente riconosciuti a livello nazionale e/o internazionale. Il conferimento del Dottorato *Honoris Causa* è il pubblico riconoscimento dell'importanza di chi abbia contribuito in maniera significativa all'avanzamento scientifico in una delle discipline che fondano le attività della Scuola, oltre che la possibilità di avere nella propria *community* figure di spicco che rappresentano la concretizzazione dell'attività di studio e ricerca che sostanzia da sempre l'operato della Scuola.

RICERCA

STATO DELL'ARTE

La Scuola svolge attività di ricerca particolarmente attive caratterizzate da alta qualità come è stato evidenziato dagli ultimi due esercizi valutativi della **VQR (Valutazione della Qualità della Ricerca)** svolti da ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca). Nelle due rilevazioni, relative al periodo 2004-2010 e 2011-2014, in base a criteri di rilevanza, originalità e grado di internazionalizzazione, la Scuola ha ottenuto un risultato eccellente, essendo stato ufficialmente valutato come primo classificato nell'Area 13 - "Scienze economiche e statistiche", con un voto medio delle pubblicazioni presentate pari a 0.91 su 1.

I dati relativi all'ultima valutazione riportati in tabella hanno confermato l'ottimo risultato ottenuto dalla Scuola IMT che è risultata prima in Italia con un 61% che indica la differenza percentuale tra l'indicatore IRAS1 (somma dei punteggi ottenuti dai prodotti presentati dall'ateneo) e la quota dimensionale. Questo dato indica che la qualità della ricerca della Scuola IMT è nettamente superiore alla media e che di conseguenza ha ottenuto una quota premiale del finanziamento ordinario aggiuntivo.

Tabella 1 VQR 2011-2014

| Ateneo | rank | Ateneo | rank | Ateneo | rank |
|--------------------|------|---------------------|------|-------------------|------|
| Lucca-IMT | 1 | Catanzaro | 23 | Teramo | 45 |
| Pisa S. Anna | 2 | Siena | 24 | Roma Forlitalico | 46 |
| Pisa Normale | 3 | Milano Politecnico | 25 | Calabria | 47 |
| TriesteSISSA | 4 | Perugia | 26 | Napoli II | 48 |
| PavalUSS | 5 | Macerata | 27 | Cassino | 49 |
| Trento | 6 | Modena e Reggio Emi | 28 | Roma La Sapienza | 50 |
| Padova | 7 | Bari Politecnico | 29 | Napoli Parthenope | 51 |
| Venezia Cà Foscari | 8 | Venezia Iuav | 30 | Genova | 52 |
| Milano Bicocca | 9 | Udine | 31 | Sassari | 53 |
| Bologna | 10 | Brescia | 32 | Cagliari | 54 |
| Verona | 11 | Napoli L'Orientale | 33 | Palermo | 55 |
| Torino | 12 | Pisa | 34 | Camerino | 56 |
| Siena Stranieri | 13 | Napoli Federicoll | 35 | L'Aquila | 57 |
| Ferrara | 14 | Insubria | 36 | Perugia Stranieri | 58 |
| Piemonte Orientale | 15 | RomaTre | 37 | Bari | 59 |
| Milano | 16 | Chieti e Pescara | 38 | Basilicata | 60 |
| Firenze | 17 | Salerno | 39 | Molise | 61 |
| Marche | 18 | Sannio | 40 | Salento | 62 |
| Pavia | 19 | Foggia | 41 | Reggio Calabria | 63 |
| Bergamo | 20 | Roma Tor Vergata | 42 | Catania | 64 |
| Tuscia | 21 | Parma | 43 | Urbino Carlo Bo | 65 |
| Torino Politecnico | 22 | Trieste | 44 | Messina | 66 |

Internazionalizzazione, ricerca scientifica, trasferimento delle conoscenze, sono gli ambiti in cui la Scuola IMT si è confermata ai vertici di **U-Multirank**, ranking ufficiale della Commissione Europea che analizza le *performance* universitarie sulla base di indicatori relativi a cinque aree: insegnamento e apprendimento, coinvolgimento del territorio, trasferimento delle conoscenze, internazionalizzazione e ricerca. Nel 2018 la Scuola ha consolidato gli ottimi risultati ottenuti nel 2016 e nel 2017, migliorando in alcune aree, come quella relativa al "*regional engagement*", ovvero la capacità di interagire con il territorio. Questo è testimoniato dai progetti finanziati nel 2018 a livello regionale, nazionale e europeo che vedono la partecipazione di partenariati composti da Università, Scuole e aziende della Regione Toscana.

Tra le 49 scuole di dottorato italiane analizzate, IMT mantiene saldamente il primo posto davanti al Politecnico di Milano e la Libera Università di Bolzano. Confermato anche l'altissimo livello di internazionalizzazione della Scuola, che in Italia precede sul gradino più alto del podio la Bocconi di Milano e ancora la Libera Università di Bolzano. Per il secondo anno consecutivo

inoltre è arrivato un prestigioso terzo posto al mondo tra le 182 scuole di dottorato e tra le 251 università nate dopo il 1980 (Tabella 1).

Nel dettaglio, la Scuola ha ottenuto il punteggio massimo in vari ambiti, a cominciare dalle pubblicazioni, per numero, interdisciplinarietà e citazioni (Tabella 2). Risultati eccellenti anche per l'orientamento internazionale, non solo per quello che riguarda gli studenti che ambiscono a perfezionarsi a Lucca, ma anche per le pubblicazioni e l'internazionalità dello staff.



Tabella 1: la Scuola IMT prima tra le Scuole di Dottorato italiane.



Tabella 2: la Scuola IMT tra le 25 migliori università per

Per la crescita della ricerca della Scuola IMT, riveste estrema importanza implementare ancora il già stretto rapporto con il tessuto industriale, economico e socio-politico del territorio, oltre che a mantenere il rapporto con la Fondazione Lucchese per l'Alta Formazione e la Ricerca (FLAFR) che ha portato la Scuola a rappresentare un modello, forse unico nel panorama italiano, di interazione pubblico-privato nel sostegno di un'istituzione universitaria.

Si ritiene altamente strategica la promozione di attività con il territorio attraverso la partecipazione a progetti congiunti con realtà imprenditoriali del contesto nazionale ed internazionale coadiuvate dall'attività dell'ufficio di trasferimento tecnologico congiunto JoTTO per contribuire alla creazione di uno spazio innovativo di contaminazione in cui agevolare il contatto tra giovani neodiplomati, laureati, dottorandi e dottori di ricerca con i principali attori pubblici e privati del territorio lucchese e pisano per una formazione tecnologica e imprenditoriale innovativa, mirata ad accrescere l'occupazione e l'impatto della ricerca in termini di trasferimento tecnologico su temi connessi all'industria 4.0.

Nell'anno 2018 la Scuola ha ricevuto complessivamente finanziamenti per l'attività di ricerca proveniente da terzi per una percentuale pari al 15% rispetto al Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) e ha avviato una serie di collaborazioni tra cui, particolarmente di impatto, è risultata la convenzione quadro di collaborazione scientifica con Intesa San Paolo SpA per la creazione di un laboratorio di ricerca applicata denominato "Innovation Center Lab Neuroscience" che rappresenta, da sola, una percentuale del 37% totale dei finanziamenti proveniente da terzi. Suddetta convenzione ha visto, per il momento, la stipula di 6 accordi attuativi (di cui 2 nell'anno 2017, 4 nel 2018) volti allo sviluppo e al potenziamento delle attività di ricerca del Laboratorio.

Sempre in merito ai finanziamenti per attività di ricerca, la Scuola ha beneficiato dell'assegnazione di finanziamenti nell'ambito del Programma operativo regionale (Por) del Fondo sociale europeo (Fse) 2014-2020 attraverso il finanziamento di quattro progetti di ricerca, l'assegnazione di n.4 Assegni di Ricerca di durata biennale cofinanziati dalla Regione Toscana e da aziende/enti privati attivi sul territorio lucchese, oltreché di un progetto finanziato all'interno del Bando POR FESR 2014-2020- Progetti Strategici di ricerca e sviluppo (Glyco G Lab 4.0 per lo sviluppo di nuovi rivestimenti funzionalizzati e un progetto finanziato dal

Ministero per lo Sviluppo Economico "Artes 4.0." per la costituzione di un centro di competenza nazionale per Industria 4.0. Nel corso del 2018 sono state avviate le seguenti collaborazioni:

- Protocollo di intesa per la costituzione di un Centro regionale sulla Cybersecurity per le PMI e la Pubblica Amministrazione in attuazione della Strategia Regionale Industria 4.0 e dell'Agenda Digitale Regionale;
- Convenzione con il Consorzio CINI - Consorzio Interuniversitario Nazionale per l'Informatica per l'attivazione di nodi tematici presso la Scuola per la collaborazione, l'organizzazione e lo svolgimento di attività di ricerca, promosse e coordinate dai Laboratori Nazionali del CINI;
- Convenzione con IRIFOR per la ricerca nel campo delle neuroscienze, con particolare riferimento a pazienti con disabilità visiva;
- Convenzione con l'Istituto di Sistemi Complessi del CNR per Studi analitici e computazionali della teoria dei sistemi complessi con metodi di fisica statistica come teoria delle reti e modelli semplificati con applicazioni nel campo delle scienze fisiche, matematiche, informatiche, biologiche e mediche.
- Convenzione con AVIS Nazionale e Toscana; ca sul Sistema Energetico RSE Spa e Scuola IMT;
- Convenzione con RSE SpA per studi sul Sistema Energetico;
- Accordo di collaborazione per l'istituzione e la regolamentazione di un centro di competenza in Cybersecurity Toscano "C3T".
- Accordo per la costituzione dell'Associazione di Diritto Belga TOUR4EU per la promozione e l'internazionalizzazione della ricerca toscana presso l'Unione europea.
- Accordo di collaborazione con Vertis SpA e Venture Factory per la valorizzazione del know-how, della proprietà intellettuale e delle potenzialità imprenditoriali dei ricercatori della Scuola;
- Convenzione con Lucca CREA per la costituzione di un centro di ricerca (inter) universitario su Game Science;

È in corso inoltre la stipula di una convenzione con la Fondazione di Ricerca Onlus IMAGO 7 per l'utilizzo della macchina RM 7T per attività scientifiche nell'ottica di poter esplorare congiuntamente nuove aree di applicazione dell'imaging funzionale a campo ultra alto e una con la Scuola Normale Superiore per la costituzione di un centro di ricerca interuniversitario denominato "Centro interuniversitario di studi "Avicenna" per il dialogo tra culture.

In aggiunta sono in fase di stipula una convenzione con la Camera di Commercio di Lucca e Lucca In-tec per sviluppare la formazione e la ricerca di idee imprenditoriali innovative e promuovere la costituzione di imprese innovative, una convenzione con l'Università di Pisa, la Scuola Normale Superiore e la Scuola Superiore Sant'Anna per l'attuazione del progetto *Contamination Lab Pisa - CLab*, come previsto dal progetto approvato dal MIUR e un protocollo di Intesa per la costituzione di un Centro regionale per la ricerca, la formazione e il trasferimento tecnologico sui Big Data - C3BD

PROSPETTIVE FUTURE

VALORIZZAZIONE DELLA RICERCA

Considerate le buone *performance* della Scuola IMT nel contesto della VQR, al fine di misurare e mantenere i risultati conseguiti, obiettivo per il 2019 sarà la sistematizzazione dell'attività di raccolta e analisi periodiche dei dati sulla produzione di letteratura scientifica di docenti, ricercatori e allievi di dottorato. Queste attività, che possono avere ricadute sia interne (ad esempio Benchmark, indicatori nell'ambito delle selezioni, premialità, valutazioni triennali e finali), sia esterne (ad esempio VQR, ASN, Accreditamento), saranno fondamentali anche per il monitoraggio del trend e della qualità della ricerca.

A tale scopo, a seguito di una ricognizione delle casistiche di valutazione e degli indicatori da utilizzare si procederà alla redazione di un documento metodologico e ipotesi (annuale) di calendario delle scadenze. Nel dettaglio:

- Ricognizione delle scadenze esterne per la rilevazione
- Ricognizione (annuale) delle scadenze interne (rinnovi contrattuali, scatti triennali docenti, nuovi reclutamenti docenti e ricercatori, valutazione ai fini della *performance*).

PIANO DI RECLUTAMENTO PER GIOVANI RICERCATORI

Nel triennio è previsto un cospicuo **piano di reclutamento** dedicato a **posizioni per giovani ricercatori a tempo determinato**, vale a dire assegnisti di ricerca e RTD-A, con non meno di dieci posizioni per anno per il triennio e almeno 10 già schedate sull'anno 2019.

Come si è sottolineato più volte, le posizioni *junior* favoriscono l'ingresso nel mondo della ricerca e dell'accademia dei giovani migliori, che hanno la possibilità di mettersi alla prova e di dimostrare le loro capacità e la loro passione per la ricerca e lo studio.

Le posizioni *junior* costituiscono la base indispensabile per costruire un valido programma di ricerca e rispettare quella struttura piramidale che viene richiesta anche dallo stesso Ministero che, nei requisiti minimi per l'accreditamento delle Scuole, prevede un numero di RTD-A e assegnisti in servizio pari ad almeno il doppio dei professori di ruolo. La Scuola oggi soddisfa pienamente questo requisito e le scelte programmatiche andranno sempre più in questa direzione.

INCENTIVAZIONE ALLA PRESENTAZIONE DI PROGETTI DI RICERCA

La Scuola ha previsto di favorire il *fundraising* anche attraverso il meccanismo di premialità interna previsto dal nuovo Regolamento per la Premialità che va a corrispondere un compenso aggiuntivo premiale anche sulla base dei finanziamenti di terzi portati alla Scuola. A seguito infatti dell'approvazione, nel gennaio 2018, del nuovo Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità di professori e ricercatori in regime di tempo pieno (ai sensi dell'art. 9 della Legge 30.12.2010, n. 240 e dell'art. 1, comma 16 della legge 230/2005), volto a disciplinare in maniera organica e puntuale le modalità di costituzione di tale fondo, le modalità di utilizzo e di affidamento degli incarichi, l'obiettivo è adesso quello di incrementare l'importo di tale fondo mediante azioni volte altresì all'incremento dei proventi derivanti dai progetti e al monitoraggio delle attività, anche al fine dell'incremento dei proventi derivanti da finanziamenti esterni, con la conseguente erogazione di premi per docente ai sensi e con le modalità previste dal nuovo regolamento e ai criteri individuati.

Sempre nell'ottica di incentivare la presentazione di proposte progettuali, è prevista la stesura di un Regolamento per l'incentivazione alla presentazione di proposte progettuali per favorire

l'incremento della partecipazione a bandi competitivi dei giovani ricercatori attraverso l'attribuzione di premi per la ricerca per le proposte progettuali che abbiano raggiunto un punteggio maggiore/uguale della soglia stabilita dall'ente finanziatore. Questo contribuirà a stimolare i giovani ricercatori a partecipare a bandi competitivi e ad accrescere il tasso di successo dei progetti finanziati con un conseguente aumento della capacità di autofinanziamento della Scuola.

PROGRAMMI DI ATTIVITÀ INTEGRATA – PAI

Nell'ottica di un miglioramento della multidisciplinarietà e del crescere del numero dei progetti che siano marcatamente trasversali, la Direzione della Scuola ha previsto all'interno della Programmazione Triennale l'attivazione dei Programmi di Attività Integrata (PAI) che prevedono la partecipazione congiunta delle diverse e complementari anime della Scuola. Suddetto programma, della durata di tre anni, prevede l'assegnazione di Progetti Senior (coordinatori Professori di I o di II fascia) e di Progetti Junior (rivolti a RTD-B e RTD-A) per sostenere attività di ricerca trasversale e integrata su temi scientifici di rilevanza sociale e istituzionale.

A seguito della pubblicazione del **Bando per i progetti PAI** nel mese di maggio 2018, si sono svolti i lavori svolti dalla Commissione esterna di esperti per la valutazione delle proposte e si sono conclusi nel mese di dicembre scorso. I primi mesi del 2019 registreranno l'avvio dei progetti vincitori che, oltre a garantire un incremento del reclutamento di personale dedicato alla ricerca per un valore stimato di circa 800.000 Euro, ha l'obiettivo di favorire uno sviluppo delle attività di ricerca e l'aumento del numero di pubblicazioni interdisciplinari tra i ricercatori della Scuola appartenenti a discipline differenti.

ASSI STRATEGICI DI SVILUPPO DELLA RICERCA A IMT

L'identificazione degli assi strategici di sviluppo della ricerca alla Scuola IMT è, per una parte, già in fase di elaborazione attiva anche grazie all'esperienza dei PAI, che ha fortemente incentivato, e auspicabilmente produrrà nel prossimo triennio, una sempre più stretta collaborazione transdisciplinare tra gli studiosi di IMT. Da questa esperienza sono già emerse linee di ricerca importanti, soprattutto tra i progetti senior, frutto dell'elaborazione bottom-up

da parte di tutti i professori della Scuola, tra cui si segnala:

- “*Regional business clusters as economic polymers: mathematical modelling, forecasting, and optimal policy design*” che mira a studiare le dinamiche intersettoriali e intra-settoriali e le prestazioni aziendali dei cluster economici regionali, attingendo da: economia, ingegneria;
- “*Tools for Fighting Fakes*” che mira a progettare, sviluppare e testare un toolkit pubblicamente per la credibilità e affidabilità delle informazioni che circolano sul web e social media online, attingendo da: fisica, informatica, statistica;
- “*Right(s) to images: perception and remediation*” che mira a studiare come gli artefatti e le nozioni sono mediate da tecniche e tecnologie, con particolare riferimento alle immagini, attingendo da: estetica, informatica, storia dell’arte, filosofia, diritto;
- “*Prosociality, Cognition and Peer Effects*” che mira a studiare il comportamento pro sociale alla luce dei processi cognitivi e delle interazioni sociali, attingendo da: economia, neuroscienze, psicologia, fisica e informatica;
- “*Technological change, soft skills and future high skilled jobs*” che mira a predire l’evoluzione delle occupazioni future e le dinamiche del mercato del lavoro dal punto di vista delle *soft & cognitive skills*, attingendo da: economia, scienze cognitive, scienze umane.

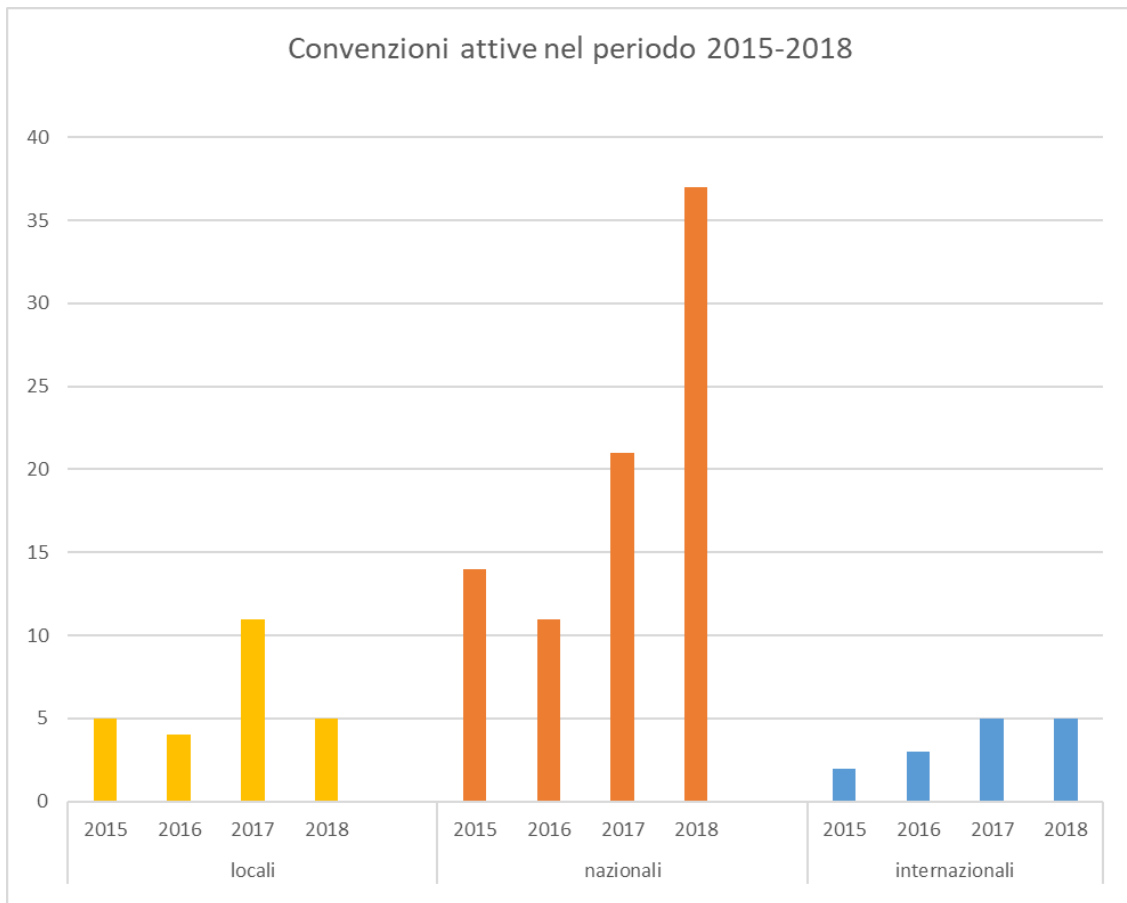
A quanto sopra descritto va affiancata una riflessione più generale in corso, volta all’identificazione delle linee di ricerca e dei temi di interesse su cui la Scuola vuole investire nel medio termine, e che devono anche caratterizzarla rispetto alle altre istituzioni affini, in particolare le Scuole a ordinamento speciale. Per condurre efficacemente questa riflessione si seguirà la via della discussione approfondita in seno alla *community* dei ricercatori e dei docenti di IMT, che dovrà portare alla elaborazione di un documento propositivo condiviso da tale *community* e che, una volta integrato e fatto proprio dalla Direzione, sarà sottoposto agli organi entro la fine del 2019.

TERZA MISSIONE

Il concetto di Terza Missione, che consiste nell'apertura verso il contesto socio-economico mediante la valorizzazione e il trasferimento delle conoscenze prodotte all'interno dell'istituzione, ha visto, a partire dalla VQR 2004-2010, l'avvio da parte di ANVUR di un processo di valutazione della stessa attraverso l'introduzione di alcuni indicatori riferiti sia al punto di vista strettamente tecnologico (contratti di ricerca e consulenza con committenza esterna, brevetti, creazione di imprese *spin-off*, partecipazione a incubatori e consorzi con finalità di trasferimento tecnologico), sia a quello delle scienze umane (gestione di siti archeologici e poli museali e altre attività di terza missione).

La valutazione, esplicitata nella scheda SUA-RD, tiene conto della missione istituzionale fondamentale delle istituzioni e, per le università, a differenza delle attività di ricerca e didattica che sono dovere istituzionale di ogni singolo docente e ricercatore, quelle di terza missione sono una responsabilità istituzionale a cui ogni Ateneo risponde in modo differenziato, in funzione delle proprie specificità e delle proprie aree disciplinari.

Come si evince dal grafico seguente, la Scuola ha sviluppato convenzioni e accordi con numerose istituzioni italiane e internazionali, lungo diverse linee in ambito formativo e di ricerca. Nel corso del prossimo triennio, accanto alle convenzioni in atto, la Scuola intende sviluppare nuovi accordi volti ad arricchire le possibilità sia per l'offerta formativa sia per le opportunità di ricerca, di interazione e scambio culturale.



La Scuola IMT rientra tra gli atenei e gli organismi di ricerca pubblici in Toscana che rappresentano, nel quadro nazionale, punti di riferimento e di eccellenza nel settore della ricerca scientifica e tecnologica.

In questa ottica, la Regione Toscana intende supportare gli atenei e gli enti pubblici di ricerca regionali nel **rafforzamento delle capacità di trasferire i risultati della ricerca verso il mercato** attraverso il potenziamento delle attività di trasferimento tecnologico nel territorio regionale. È infatti in fase di stipula un accordo tra la Regione Toscana, l'Università degli Studi di Firenze, l'Università di Pisa, l'Università degli Studi di Siena, la Scuola Normale Superiore, la Scuola Superiore Sant'Anna e la Scuola IMT che ha l'obiettivo di formalizzare una collaborazione in materia di trasferimento tecnologico nel territorio della regione Toscana da realizzarsi tramite la creazione di un *Ufficio Regionale di Trasferimento Tecnologico (URTT)*. Se da un lato l'URTT avrà come finalità lo sviluppo della competitività della regione Toscana e

del tessuto delle PMI toscane, con riferimento alle priorità e agli ambiti tecnologici individuati dalla programmazione regionale e dalla *strategia di specializzazione intelligente* e il rafforzamento delle funzioni di trasferimento tecnologico interne degli Atenei e della capacità di trasferimento dei risultati della ricerca sul mercato, dall'altro permetterà di individuare risorse aggiuntive, sia nazionali, sia europee, per l'accrescimento delle competenze in materia di trasferimento tecnologico e valorizzazione dei risultati della ricerca (quali ad esempio le risorse messe a disposizione dall'Ufficio Italiano Brevetti e Marchi o l'interfacciamento con gli intermediari finanziari tra cui il Fondo Europeo degli Investimenti e dalla Cassa Depositi e Prestiti nel quadro dell'iniziativa denominata ITATech).

Sempre nell'ottica di un rafforzamento delle attività di Terza missione, sono in programma da un lato azioni mirate alla **valorizzazione economica della conoscenza** quali la costituzione di spin off, la gestione della proprietà intellettuale e l'organizzazione di eventi mirati al trasferimento tecnologico quali la *JoTTO Fair- La ricerca incontra le imprese* programmata nel mese di maggio 2019 che prevede l'incontro tra i ricercatori della Scuole coinvolte in JoTTO (con la partecipazione anche di GSSI e SISSA) e le aziende del territorio regionale e nazionale per orientare la ricerca accademica al mondo dell'impresa e potenziare le collaborazioni tra università e imprese. Dall'altro lato si prevede un miglioramento dell'efficacia degli eventi in programmazione affinché garantiscano un elevato contenuto culturale, sociale, educativo e di consapevolezza civile e siano basati sulle richieste specifiche dei target di riferimento.

POLITICHE SOCIALI

Nell'ambito della delega ai Programmi Speciali, sono in fase di definizione le seguenti azioni programmatiche:

- *Convenzioni con soggetti organizzativi del terzo settore* con lo scopo per la Scuola IMT di qualificarsi come centro di ricerca di rilevanza internazionale in alcune aree di competenza distintive e di rafforzare i legami con il tessuto socio-economico del territorio per il trasferimento di competenze e risultati applicativi. A scopo esemplificativo, la Scuola sta rinnovando una collaborazione con la Fondazione Volontariato e Partecipazione e con il Centro Nazionale per il Volontariato al fine di promuovere iniziative scientifiche e divulgative congiunte. Ugualmente, la Scuola sta

avviando con i centri regionali AVIS nell'ambito di progetti scientifici relativi alla caratterizzazione psicologica e sociale dei donatori di sangue e plasma;

- *Promozione di progetti di ricerca e formazione in ambito sociale.* Nell'ottica di un più ampio trasferimento delle competenze sviluppate presso la Scuola a livello del territorio e, in particolar modo con la rete scolastica lucchese, IMT si è caratterizzata per la divulgazione scientifica rivolta alla cittadinanza e in particolare ai giovani studenti delle scuole superiori (es. 'Settimana del Cervello' o gli incontri con gli studenti sul tema dei pericoli della rete e il cyberbullismo durante lo scorso anno). Tale attività, recentemente premiata dalle associazioni "Amici del Giorgi" e "Amici del Fermi" con la medaglia dedicata allo scienziato Giovanni Giorgi, si è inoltre declinata in ambito più traslazionale verso la valutazione scientifica di interventi a carattere sociale. Ad esempio, dall'anno scolastico 2016-17 fino ad oggi, la Scuola ha attivato con l'Istituto Superiore d'Istruzione 'Sandro Pertini' di Lucca, un progetto di ricerca, cofinanziato dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca, per analizzare gli effetti dell'insegnamento di pratiche meditative sul benessere psicofisico degli studenti e sui correlati morfologici e funzionali cerebrali che sottendono la pratica meditativa.

Oltre agli interventi diretti, il Delegato sta partecipando all'organizzazione, insieme all'Ufficio Scolastico Provinciale di Lucca, di incontri di formazione per studenti e docenti sui diversi temi oggetto della ricerca sviluppata presso IMT. Già da quest'anno scolastico, saranno individuati momenti di formazione e di approfondimento per i docenti (già da novembre 2018) e per gli studenti (tre momenti programmati per febbraio, marzo e aprile 2019).

Obiettivo stabile della Scuola sarà inoltre proseguire l'attività di divulgazione scientifica e sociale, tramite l'organizzazione di cicli di eventi rivolti alla cittadinanza, quali BRIGHT, Aperitivi delle Idee e 'La Settimana del Cervello', e il coordinamento con associazioni locali, quali Università50&più, per lo svolgimento di seminari e lezioni. In particolare, la Scuola sta integrando questa attività di divulgazione anche con il progetto SLURP che ha lo scopo di valorizzare in ambito scolastico lo sviluppo del potenziamento delle aree abilitativo prestativa, igienico salutistica, socio comportamentale e della comunicazione espressiva.

1.2 ATTIVITÀ ISTITUZIONALI

In funzione dell'inquadramento strategico sopra descritto, la Scuola intende di seguito presentare le linee di sviluppo dell'azione amministrativa in relazione alle attività istituzionali trasversali.

COMUNICAZIONE ED EVENTI

Per il triennio 2019-2021 la Scuola IMT intende portare avanti il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ *brand positioning*, sia nel territorio locale che all'interno del panorama accademico internazionale;
- ✓ rafforzamento della comunicazione anche mediante lo sviluppo di eventi specifici;
- ✓ incremento dell'interazione con i diversi livelli di pubblico: accademia internazionale, mondo delle imprese, giovani e territorio, istituzioni locali;
- ✓ *reputation building*, attraverso i media tradizionali e i new media.

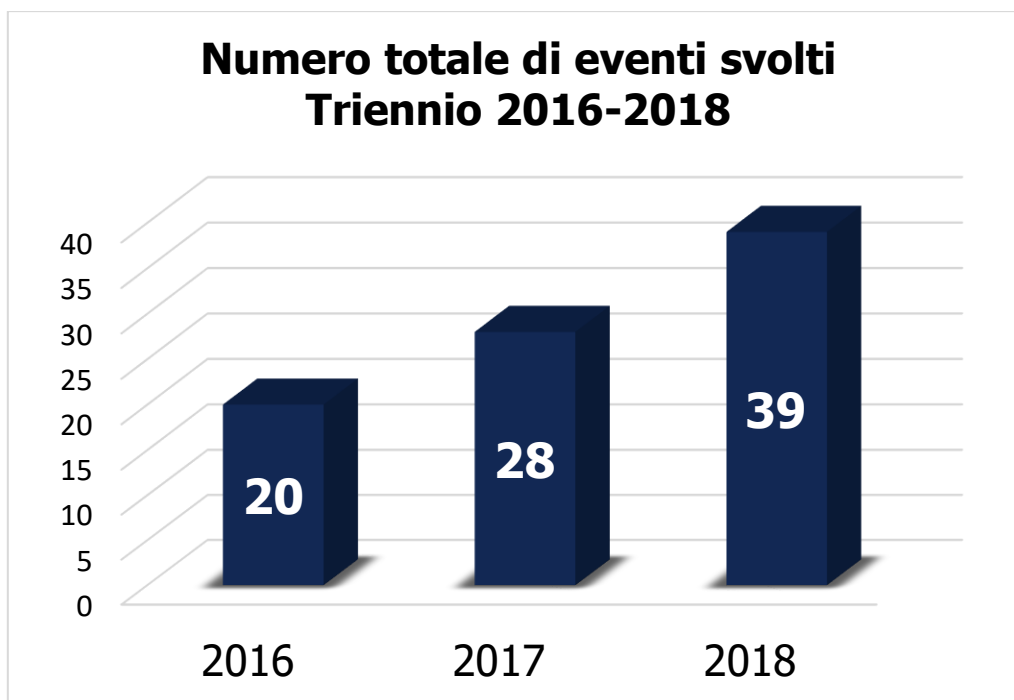
STATO DELL'ARTE

Le attività di comunicazione e di organizzazione eventi rivestono un ruolo chiave, sia per la diffusione dei risultati conseguiti, sia per il consolidamento dei rapporti con il territorio.

Eventi

L'obiettivo fissato per l'anno 2018 di organizzare almeno 15 eventi divulgativi è stato ampiamente raggiunto all'interno di un quadro di iniziative che hanno abbracciato svariati ambiti di argomentazione e si sono rivolti a molteplici *target* di pubblico.

Come si denota dal grafico seguente, il numero complessivo di eventi (considerando sia meeting, *workshop* e congressi scientifici che eventi divulgativi) ha subito negli ultimi anni un costante aumento.



In occasione della Notte dei Ricercatori (BRIGHT) sono stati somministrati ai partecipanti dei questionari dai quali è emerso un particolare apprezzamento della cittadinanza per gli eventi rivolti ai bambini e ai giovani e il desiderio che la Scuola quindi possa organizzarne un numero ancora maggiore, indicazioni che sono state recepite al fine di realizzare il calendario 2019.

Nel 2018 una particolare attenzione è stata rivolta alle attività formative per le scuole, incontri pensati non solo per gli studenti ma anche per gli insegnanti. Si è rafforzata la collaborazione con l'Ufficio Scolastico territoriale al fine di individuare tematiche rispondenti agli effettivi bisogni delle scuole. A partire dal mese di aprile si sono infatti tenuti degli incontri con il Provveditore agli Studi e alcuni dirigenti scolastici che hanno portato alla stesura di un calendario di 4 incontri dedicati agli studenti che si svolgeranno nella seconda parte dell'anno scolastico 2018/2019.

Questo ha costituito un cambio di approccio che nel futuro verrà esteso anche alle altre iniziative: si partirà con l'interpellare gli interlocutori per definire le tematiche di interesse e successivamente si progetteranno degli eventi che rispondano a questi bisogni.

Sito web

La necessità di procedere alla progettazione di un nuovo sito istituzionale della Scuola IMT è nata dall'esigenza di munirsi di uno strumento in grado di trasmettere un'immagine coerente con la politica di sviluppo fissata dalla governance della Scuola e con la sua missione di istituzione universitaria dal carattere innovativo, interdisciplinare e dall'impronta fortemente internazionale.

Il nuovo portale è stato realizzato con il programma CMS (*content management system*) Drupal che permette una gestione semplice e rapida di eventuali modifiche a livello di contenuti e di struttura. Il portale è stato realizzato secondo i criteri di usabilità e accessibilità prescritti dalla normativa vigente e i contenuti strutturati in modo da essere ben visibili e altamente reperibili dai motori di ricerca (*Search Engine Optimization*). A differenza del precedente (realizzato in lingua inglese con al suo interno una sezione in italiano), il nuovo sito è stato creato interamente in due versioni, una in lingua italiana e una in lingua inglese, per massimizzare l'efficacia della comunicazione verso i diversi pubblici.

È stato inoltre realizzato un sito bilingue dedicato alla biblioteca della Scuola, così come consuetudine in molti Atenei in Italia e nel mondo.

Dopo una fase di indagine con gli uffici per individuare le modifiche delle sezioni esistenti e la creazione di nuove pagine, a fine marzo 2018 è stato consegnato alla ditta appaltatrice l'albero del nuovo portale e si è aperta la fase di realizzazione del sito. Questa parte del lavoro avrebbe dovuto concludersi nel mese di luglio ma a causa di una serie di criticità tecniche riscontrate (dovute principalmente ai processi di esportazione e importazione di dati contenuti su piattaforme utilizzate da IMT per gestire alcune sezioni fondamentali del sito) si è concordato di far posticipare la consegna a fine settembre e poi a metà dicembre.

La progettazione del sito ha previsto una fase di studio partita dall'analisi di alcuni portali di università italiane e straniere per studiarne le caratteristiche e individuare soluzioni estetiche e strutturali che potessero fare al caso delle esigenze della Scuola IMT. Una volta condivisi con la direzione la macrostruttura delle sezioni e i contenuti da presentare sulla homepage del sito, si è proceduto con la verifica dei punti di forza e di debolezza del precedente sito della Scuola

con i vari uffici. Un colloquio di rilevamento sulle criticità del vecchio sito è stato fatto anche con i rappresentanti degli studenti.

Partendo dai dati raccolti è poi stata disegnata la nuova struttura del portale.

Nei primi giorni di agosto e poi a settembre i delegati del direttore hanno visionato una prima versione (ancora di produzione) e le loro osservazioni sono state utilizzate in fase di verifica e ottimizzazione.

Prima della messa online definitiva nel mese di gennaio 2019, il sito è stato rivisto dagli uffici e dai delegati e sottoposto a un test con alcuni utenti esterni alla Scuola per verificare chiarezza e accessibilità dei contenuti per un pubblico di non addetti ai lavori.

Servizio di rassegna stampa

A partire dal 10 luglio 2018 la Scuola si avvale di un nuovo fornitore del servizio di rassegna stampa della Scuola che ha vinto la gara di appalto indetta dalla Regione Toscana (soggetto aggregatore) e a cui hanno aderito anche le altre università toscane. Il servizio offerto consta nella pubblicazione di articoli e servizi televisivi dedicati a ciascuno dei sette atenei toscani. A questa sezione si affiancano alcune segnalazioni riguardanti il territorio di appartenenza dei singoli atenei (panorama locale) e una sezione dedicata al panorama dell'università, della ricerca e dell'innovazione tecnologica a livello nazionale. Attualmente tutti gli atenei accedono a tutti i contenuti relativi agli altri.

Dopo una prima fase di rodaggio durante il quale la frequenza di articoli di interesse non segnalati era decisamente troppo alta, il servizio di rassegna stampa ha raggiunto oggi uno standard soddisfacente per la Scuola IMT.

PROSPETTIVE FUTURE

La pianificazione delle iniziative di comunicazione e di promozione delle attività della Scuola, vedrà il coinvolgimento in primis dei delegati del Direttore, ma anche di tutta la *community*, a cui è richiesto di proporre tematiche di potenziale interesse sulle quali organizzare delle iniziative.

Il potenziamento del ruolo della Scuola IMT sul piano internazionale a *livello istituzionale*, inteso come riconoscibilità dell'istituzione in relazione ad altre istituzioni del panorama nazionale ed internazionale, si fonda sia sulle iniziative nate dalle idee dei singoli docenti, già molto attivi all'interno dei *network* di ricerca a livello internazionale, sia su momenti ben coordinati tra tutte le componenti al fine di promuovere un'immagine fortemente unitaria della Scuola. Concretamente si andrà a definire un calendario che consenta una maggiore partecipazione della Scuola agli incontri di carattere internazionale (fiere, incontri a livello ministeriale, nazionali e non), si valuterà l'attivazione di un *repository* interno in cui possano essere registrate tutte le collaborazioni siglate dalla Scuola e promosse da tutte le componenti della *community*.

Eventi

Nel triennio 2019-2021 proseguiranno sia le conferenze aperte al pubblico, sia gli eventi rivolti a un target accademico.

Come approccio generale, ritenendo congruo il numero di eventi in programma, si intende cercare di migliorarne l'efficacia, proponendo eventi che rispondano alle esigenze dei soggetti interni ed esterni.

Nel corso del 2019 verrà dunque ulteriormente implementata la modalità di lavoro avviata nel 2018, ovvero l'organizzazione di incontri preliminari con i diversi interlocutori, finalizzati a coglierne le esigenze formative o comunque gli interessi culturali. Il modello utilizzato con l'Ufficio Scolastico territoriale, rivelatosi efficace e gradito, verrà implementato e replicato con altre realtà (ad esempio Confindustria e Camera di Commercio). Grazie a questo approccio la Scuola potrà mettersi effettivamente al servizio del territorio.

Coerentemente con la nuova logica illustrata sopra, si darà il via a un nuovo ciclo (a partire dal 2019) che affronterà tematiche legate soprattutto al mondo digitale (*cybersecurity, blockchain, big data, etc.*) e che abbia un format diverso (ad esempio una location fissa).

Anche l'utenza interna verrà maggiormente coinvolta nella fase di pianificazione degli eventi (si è infatti notato in occasione di BRIGHT 2018 che gli studenti hanno proposto interessanti

attività) e particolare attenzione verrà dedicata alle iniziative rivolte ai bambini (laboratori e altre attività interattive).

Per monitorare il gradimento delle azioni intraprese e per recepire ulteriori osservazioni da parte del pubblico verranno somministrati dei questionari, cercando delle efficaci modalità per far sì che gli utenti li restituiscano. Verrà inoltre monitorato il numero di partecipanti alle varie iniziative per verificare che il *trend* sia positivo.

Sono già da tempo in calendario gli eventi annuali della Settimana Mondiale del Cervello e della Notte dei Ricercatori, oltre che le attività formative per le scuole su tematiche individuate congiuntamente e che riguarderanno in particolar modo il Patrimonio culturale e nuove tecnologie, il cervello dipendente, un mondo di reti, *Cybersecurity* e giochi di ruolo.

Una importante novità per la Scuola è costituita dal JoTTO Fair, evento di incontro tra l'attività di ricerca di Scuola Superiore Sant'Anna, Scuola Normale Superiore, Scuola IMT, Scuola IUSS Pavia e mondo delle imprese. Dopo l'edizione 2017 che si è svolta a Pisa, la Scuola IMT si è candidata per ospitare l'evento 2019, che è in programma il 10 maggio. L'evento seguirà un format consolidato in manifestazioni simili, quello del "matchmaking", vale a dire incontri bilaterali tra ricercatori ed imprese organizzati in agende personalizzate e gestite tramite una piattaforma on line. In questa piattaforma, i ricercatori che le imprese inseriranno il loro profilo, per stimolare l'interesse vicendevole e permettere la pianificazione degli incontri nel corso dell'evento. Le quattro scuole partner di JoTTO collaboreranno alla realizzazione della manifestazione.

Attività di comunicazione

Per il triennio 2019-2021 si intende sviluppare ulteriormente il livello di presenza sui mass media raggiunto, ricercando maggiore visibilità anche a livello nazionale. A questo proposito ci si attiverà per proporre la Scuola come argomento di servizi televisivi sulle emittenti nazionali in trasmissioni dedicate alle eccellenze istituzionali, alla ricerca e alla divulgazione scientifica.

Per conseguire questo obiettivo è in fase di reclutamento (tramite un bando per una collaborazione coordinata e continuativa) una figura dedicata che assumerà l'incarico di addetto stampa.

Parallelamente si prevede di riprendere il lavoro di restyling dell'immagine coordinata, che era rimasto in stand-by. Coerentemente con la grafica del nuovo sito, verranno realizzati dei nuovi layout per brochure, locandine e inviti.

Per quanto concerne la segnaletica esterna e la maggiore riconoscibilità del Campus, è in fase di sviluppo un progetto per l'abbigliamento che prevede l'installazione di *banner* e altre strutture che renderanno maggiormente visibile la presenza della Scuola, contribuendo così ad aumentare la consapevolezza dei cittadini sull'esistenza di una istituzione accademica all'interno della città.

PARI OPPORTUNITÀ

Un'importante azione della Direzione della Scuola avviata nel 2018 e che troverà sviluppo nel prossimo triennio è rivolta alle politiche sociali e alle pari opportunità, con una particolare attenzione alle azioni positive sui temi dell'uguaglianza di genere.

In linea anche con le più recenti indicazioni ministeriali, la Direzione non solo ha definito una Delega sul tema, ma ha costituito anche il Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Scuola IMT, che ha avviato i propri lavori nel dicembre 2018 con il compito di favorire l'eguaglianza di genere, la conciliazione vita privata-vita professionale, il benessere organizzativo.

Il CUG dovrà promuovere la realizzazione di un ambiente caratterizzato dal rispetto dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e dall'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta ed indiretta. Partendo dalla definizione di un Regolamento per il funzionamento, sono in programma la creazione di una pagina web dedicata alle comunicazioni e ai contatti, la realizzazione di un'indagine interna sui temi oggetto delle azioni del Comitato, la pianificazione delle forme di sostegno da attivare per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro, oltre che la definizione di un gruppo di lavoro per la realizzazione del Bilancio di Genere.

ASSOCIAZIONE EX-ALLIEVI E STUDENTI

L'Associazione Ex-Allievi e Studenti, oltre a promuovere l'immagine e i valori della Scuola, intende diventare il punto di contatto e raccordo tra gli Ex-Allievi, che manterranno in tal modo il loro legame con la Scuola presso la quale si sono formati, e i giovani in corso o appena diplomati, che potranno trovare nei loro colleghi più anziani un riferimento per esperienza di lavoro, consigli, indicazioni, condivisioni di una parte così importante della propria esistenza. In questo modo, l'Associazione potrà ricoprire un ruolo significativo nell'ambito della formazione, della progressione di carriera post-dottorato e del *placement* nel mondo del lavoro, e potrà favorire la promozione delle attività e del modello della Scuola in ambito locale, nazionale e internazionale.

Avviata nel 2016, l'Associazione sta in questi ultimi mesi diventando pienamente operativa. Lo scorso luglio ha infatti convocato l'Assemblea dei Soci e costituito il proprio Comitato Esecutivo, che, anche sulla base dell'esperienza di Associazioni Ex-Allievi di altre prestigiose istituzioni italiane e estere, sta operando attraverso frequenti incontri in alcune importanti direzioni strategiche nell'ottica di crescita e sviluppo del *network* di contatti con gli ex-allievi e relazioni tra studenti e ex-allievi.

La Direzione della Scuola, attraverso l'azione del Delegato, sta garantendo un pieno supporto organizzativo, amministrativo e finanziario, attraverso un periodo di 'incubazione' che permetta all'Associazione nei prossimi anni una progressiva crescita e implementazione in modo sempre più indipendente.

GLI SPAZI

STATO DELL'ARTE: IL CAMPUS DELLA SCUOLA IMT ALTI STUDI LUCCA

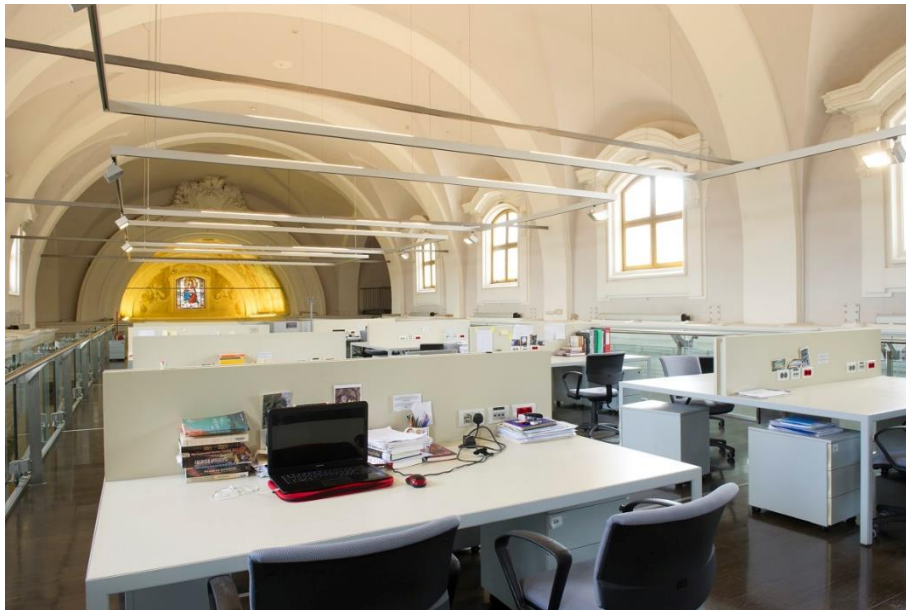
Il Complesso di San Francesco



Allo stato attuale la Scuola ha in concessione, con contratto di comodato d'uso gratuito stipulato con la Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca, un complesso di 6.803 metri quadri, il "Complesso di San Francesco", all'interno del quale si trovano:

- una residenza universitaria studenti, con 51 camere doppie con bagno e 3 camere singole con bagno privato, in grado di ospitare sino a 105 allievi;
- una foresteria ospiti (per docenti, ricercatori, speaker di seminari/conferenze e ospiti a vario titolo di IMT), con 4 camere singole con bagno privato, 4 appartamenti monolocali e 5 appartamenti bilocali, tutti finemente arredati ed equipaggiati;
- 2 aule didattiche che possono ospitare ciascuna sino a 25 studenti circa oltre la postazione per il docente;

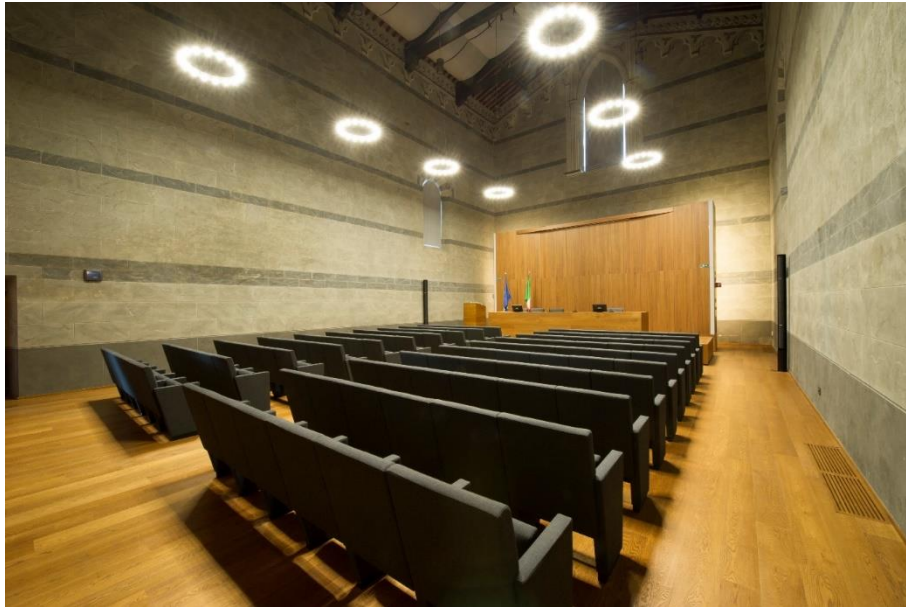
- 6 sale studio per allievi e ricercatori *junior* con 65 postazioni;
- 2 laboratori;
- uffici per docenti, ricercatori (*Assistant Professor* e *Post Doctoral Fellow*) e *Visiting Professor*, sia singoli che condivisi;
- diverse aree comuni per aggregazione/socializzazione e zone relax;
- un bagno turco per gli studenti residenti;
- la mensa aperta per 350 giorni l'anno;
- un locale portineria aperto 24 ore al giorno per 365 giorni all'anno.



All'interno del Complesso San Francesco la Scuola dispone altresì di prestigiosi spazi per eventi, conferenze, seminari, pranzi/cene istituzionali, in particolare:

- l'Auditorium "Cappella Guinigi" (mq. 194), con 120 posti in platea più 5 postazioni per i relatori e dotata di un sofisticato impianto di illuminazione e di audio/video;
- la "Sagrestia" (mq. 127), con circa 30 posti, utilizzata per le sedute degli organi istituzionali della Scuola, ma anche come spazio modulabile per attività didattiche e seminariali;

- la "Sala della Botte" (mq. 43) con 12 posti, destinata alle attività didattiche, seminariali e riunioni;



- "Ex Refettorio" (mq. 250) utilizzato attualmente per lo svolgimento di pranzi e cene istituzionali.



Il Complesso San Francesco è dotato inoltre di altri 4.932 metri quadrati esterni costituiti da suggestivi chiostri, cortili, porticati e giardini che costituiscono una splendida location anche per eventi (come accade ogni anno per la "Notte dei ricercatori") e coffee break, catering ad essi collegati.

Il Complesso di San Ponziano

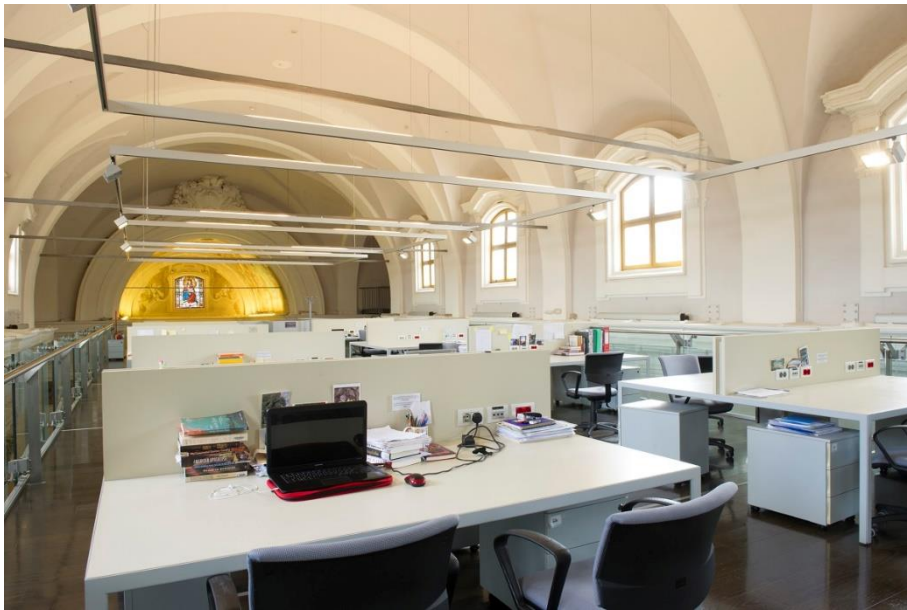
Ospita la sede legale di IMT all'interno dello storico edificio che in passato accoglieva il Conservatorio Luigi Boccherini e il cui restauro è stato completato nell'estate 2006.

Tale edificio, denominato Ex-Boccherini, ha una superficie di 1.028 m² ed è la sede di tutti gli uffici amministrativi della Scuola, nonché spazi comuni, sale riunioni e locali per seminari e conferenze. L'edificio si sviluppa su tre piani:

- al piano terra dell'edificio si trova la reception, con una unità di personale tecnico amministrativo addetta alla gestione della posta in entrata e in uscita, all'accoglienza degli ospiti, alla gestione del flusso documentale e del giro posta interno, anche nel collegamento tra le varie sedi della Scuola, una sala riunioni "Meeting Room", una sala "Conference Room" dedicata a riunioni del personale, seminari, lezioni, ecc. e un Laboratorio Multidisciplinare;
- il primo piano è dotato di 6 uffici che ospitano allo stato attuale 12 unità di Personale tecnico amministrativo, questo piano è stato strategicamente dedicato agli uffici maggiormente soggetti all'interazione con l'utenza interna quali: Ufficio Sistemi Informativi e Tecnologie, Ufficio Dottorato e Alta Formazione, Ufficio Ricerca e Trasferimento Tecnologico e Ufficio Gestione Campus e Servizi all'Utenza;
- Il secondo piano ospita l'ufficio Staff alla Direzione e Relazioni Esterne, Ufficio Risorse Umane, Ufficio Affari Generali e Acquisti, Ufficio Contabilità, Bilancio e Stipendi, l'ufficio del Direttore Amministrativo e, su un piano superiore detto mezzanino, l'ufficio del Direttore tutti suddivisi su 9 uffici con 18 unità di personale tecnico amministrativo.

La Biblioteca

È ospitata presso il Complesso San Ponziano in quella che un tempo fu la chiesa del monastero, (superficie dell'immobile 1.420 m²) e svolge il duplice ruolo di biblioteca istituzionale e di biblioteca cittadina: il primo riguarda tutte le attività di supporto al lavoro di ricerca di studenti,



ricercatori e docenti di IMT; il secondo offre l'apertura della biblioteca e alcuni servizi al pubblico esterno che abbia necessità di utilizzare risorse multimediali, cartacee e spazi.

La Biblioteca di IMT è stata frutto di un importante intervento di recupero della Chiesa di San Ponziano che le è valso nel 2007 l'assegnazione del Premio Europeo per l'Architettura "*Aluminium in Renovation European Award*": essa contiene, in una nuova struttura di vetro e acciaio, costruita al centro dell'edificio, n. 24 uffici singoli per ricercatori e personale docente della Scuola oltre ad un ampio *open-space*, situato alla sommità di tale struttura, con n. 32 postazioni studio dedicate esclusivamente agli studenti di IMT.

Inoltre, a piano terra della Biblioteca si trova la "Cripta", piccolo locale attrezzato per seminari e meeting.

La Biblioteca offre servizi di lettura e consultazione, postazioni per accesso a internet, orientamento e istruzioni all'uso della biblioteca e ai suoi servizi e prestito in loco, nonché

prestito interbibliotecario e *document delivery* (con i quali viene richiesto il materiale non posseduto dalla Biblioteca ad altre istituzioni, sia italiane che straniere), servizio di *reference*, informazione bibliografica e assistenza virtuale attraverso form on-line e Skype.

Nel luglio 2014 è stato messo a punto il servizio di accesso alla rete Wi-Fi (di cui sono dotati tutti gli edifici di IMT) anche per gli utenti esterni, che hanno dimostrato da subito il loro apprezzamento, visto le numerose richieste pervenute per avere la password di accesso al fine di usufruire di tale servizio. Inoltre, la biblioteca ha creato un profilo *Facebook* atto a integrare il sistema di comunicazione tra biblioteca e utenti. L'erogazione di tutti i suddetti servizi è imperniata sulla centralità dell'utente e mira alla piena soddisfazione dei suoi bisogni. Si prevede un rinnovo del suddetto servizio entro la fine dell'anno atto a migliorare il servizio.

Il profilo delle collezioni e l'organizzazione dei servizi testimonia il forte orientamento della Biblioteca verso le risorse elettroniche e i servizi "virtuali". Ciò è stato pensato per venire incontro alle esigenze dell'utenza istituzionale che non è sempre presente in loco per motivi di studio o ricerca.

La Biblioteca dispone di 54 posti di lettura e garantisce il seguente orario di apertura settimanale al pubblico: dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle ore 18:30 e il sabato mattina dalle ore 9:00 alle ore 13:30.

L'orario di apertura agli utenti interni è invece maggiore, poiché l'utenza IMT vi può accedere autonomamente con il badge elettronico personale: ogni giorno dalle ore 7:30 alle ore 01:00 (17,5 ore al giorno) ad esclusione delle festività.

PROSPETTIVE FUTURE

In una prospettiva di sviluppo generale della Scuola IMT, che vedrà ancora nel triennio 2019-2021 la crescita del corpo docente e ricercatore unitamente a una più ampia offerta formativa rivolta a un numero maggiore di studenti, si inserisce un ambizioso progetto promosso dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca, volto ad ampliare gli spazi del *Campus* esistente.

L'intervento e l'importante investimento, di cui la Scuola sarà beneficiaria, prevedono la realizzazione di una residenza universitaria con 100 posti alloggio (16 camere singole e 42

camere doppie tutte dotate di bagno privato e posto studio), ricavata dalla ristrutturazione di un ex convento e situata in una posizione baricentrica rispetto alle altre sedi IMT. Le camere saranno tutte dotate di bagno privato e posto studio e differenziate in modo da poter ospitare diverse tipologie di utenza (studenti, docenti, ricercatori, *visiting professors*, etc.). Per gli studenti con disabilità fisiche o sensoriali sono stati riservati 5 posti alloggio in camere singole o doppie, la cui superficie è stata incrementata di almeno il 10% rispetto ai requisiti dimensionali minimi previsti dalla normativa vigente.

Il progetto, che nasce dal costante e costruttivo dialogo con la Fondazione e che trova negli interlocutori istituzionali nazionali e locali, tra cui *in primis* il Ministero, una pronta e fattiva risposta, prevede interventi di miglioramento sotto tutti i punti di vista.

La Fondazione ha acquistato definitivamente l'immobile da destinare a residenza il 6 settembre 2018 ed è in attesa di ricevere la comunicazione ufficiale del MIUR, che confermi il cofinanziamento richiesto con la partecipazione all'apposito bando sulle residenze universitarie del 2017, prima di iniziare i lavori di ristrutturazione.

La nuova residenza coprirà una superficie di 1.280,13 metri quadrati oltre alla superficie di 153 metri quadrati coperta dal nuovo atrio di ingresso di uso pubblico, oggetto di convenzione con il Comune di Lucca. La nuova area destinata a giardino e a cortile sarà di circa 2.112,16 metri quadrati.

Il progetto prevede la realizzazione di 2 sale studio ciascuna con capienza massima di 20 persone e 4 aule riunioni che potranno ospitare sino a 8 persone ciascuna; le sale studio e riunioni, come tutta la residenza, saranno coperte da connessione wi-fi oltre a rete dati via cavo.

Inoltre, ci saranno spazi a uso collettivo destinati ad attività di svago, relazione e socializzazione localizzati a piano terra, in modo che siano facilmente accessibili da tutti gli ospiti della struttura. Nell'ingresso, presso la zona di ricevimento presidiata dal portiere, si trovano uno spazio destinato ad attesa-incontro, una piccola emeroteca con quotidiani e riviste messi a disposizione dell'utenza, una sala per la conversazione-lettura e una sala tv-video.

Infine, per facilitare la permanenza degli ospiti nella residenza, sono stati previsti locali lavanderia/stireria (con lavatrici, asciugatrici e attrezzatura per la stiratura), 3 piccole cucine,

una ad ogni piano della residenza, e un parcheggio/deposito coperto con rastrelliere per le biciclette.

Questo investimento è la dimostrazione che la Scuola IMT è sempre più integrata nel tessuto territoriale e la prova del riconoscimento che le viene attribuito. Inoltre, rappresenta un raro e prezioso esempio di integrazione tra pubblico e privato.

I LABORATORI

MUSAM-LAB è un laboratorio sperimentale complementare alle strutture modellistiche e computazionali dell'unità di ricerca MUSAM - Multi-scale Analysis of Materials. Il laboratorio è collocato nell'ex-Officina Aromataria del Convento San Francesco ed è supportato dalla Starting Grant IDEAS CA2PVM del Consiglio Europeo per la ricerca. La ricerca sperimentale è dedicata alla sperimentazione termo-meccanica di materiali e superfici eterogenee, studiando i complessi meccanismi che avvengono a diverse scale di osservazione. Di seguito è riportato un elenco delle mancanze sperimentali e di alcune applicazioni illustrative.

La Scuola, oltre ad aver dato vita, a seguito della stipula di un importante duplice progetto con l'Istituto Intesa Sanpaolo, ad un laboratorio, *'Innovation Center Lab - Neuroscience*, che trova la sua collocazione all'interno del Complesso San Francesco, si è dotata di un ulteriore laboratorio multidisciplinare sui sistemi cyber-fisici, il *Cyber-physical system LAB*, situato a piano terra della sua sede legale nel Complesso San Ponziano.

La realizzazione della nuova struttura darà l'opportunità a IMT di avere a disposizione nuovi spazi da destinare a futuri laboratori.

LA BIBLIOTECA

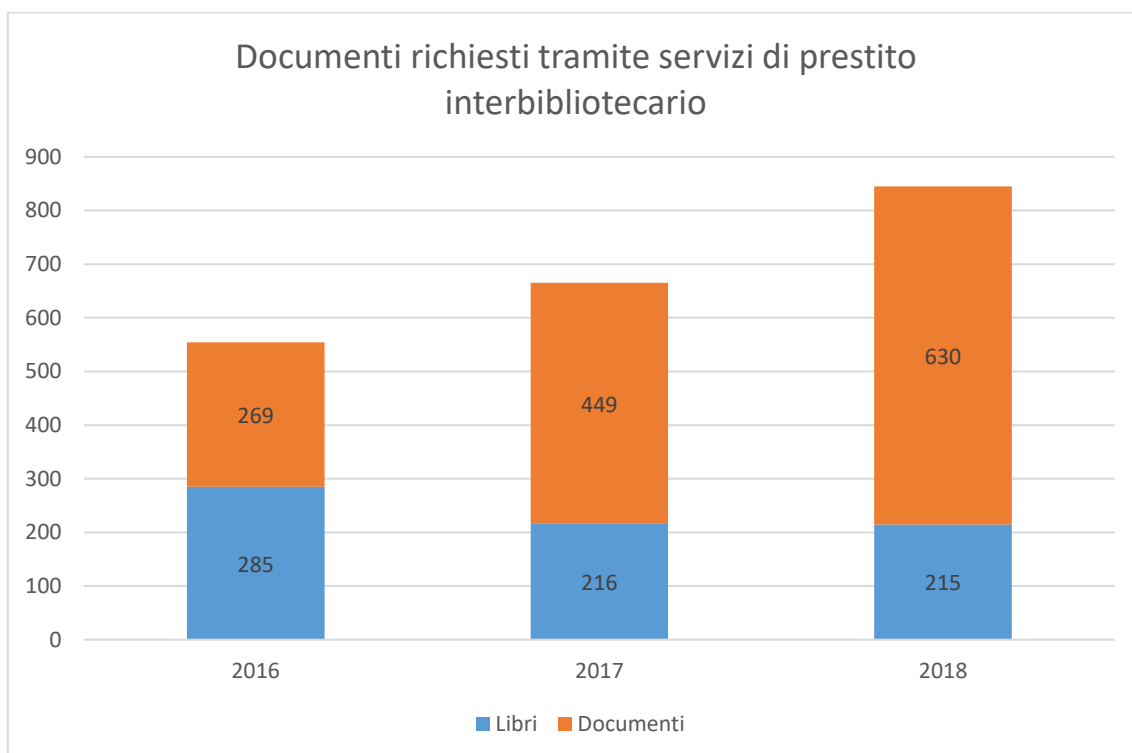
STATO DELL'ARTE

La biblioteca è ormai attiva da anni sia come biblioteca istituzionale, sia come biblioteca cittadina, offrendo i propri spazi e alcuni dei suoi servizi anche a un pubblico esterno. Attualmente gli iscritti esterni con un profilo attivo sono 1086 e le password attive per l'accesso alla rete *wi-fi* della Biblioteca sono 382. L'affluenza giornaliera della biblioteca da parte degli utenti esterni è stata oggetto di monitoraggio per tutto il 2018.

Servizi per gli utenti istituzionali

I servizi rivolti ai nostri utenti istituzionali sono ormai consolidati da anni e sono oggetto periodico di monitoraggio e valutazione.

I servizi di *Internlibrary loan*, ovvero la richiesta ad altre biblioteche di documenti non posseduti, resta il servizio più richiesto da parte degli utenti.



Risorse bibliografiche – stanziamento per acquisto libri e risorse elettroniche

| ANDAMENTO BUDGET BIBLIOTECA | | | | |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Dettaglio voci | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Beni non inv | 270.000 | 320.000 | 320.000 | 320.000 |
| Beni inv | 10.000 | 15.000 | 15.000 | 15.000 |
| Servizi | 2.000 | 2.000 | 2.000 | 1.500 |

Legenda:

Beni non inventariabili (capitolo CA.04.40.03.01):

abbonamenti riviste e banche dati; acquisti ebooks;
abbonamento gestionali; quote consortili/accordi altri enti; quotidiani

Beni inventariabili: libri e riviste

cartacee

Servizi prestito interbibliotecario e *document delivery*:

tutte le spese legate al servizio (voucher IFLA, francobolli, pagamento bollettini).

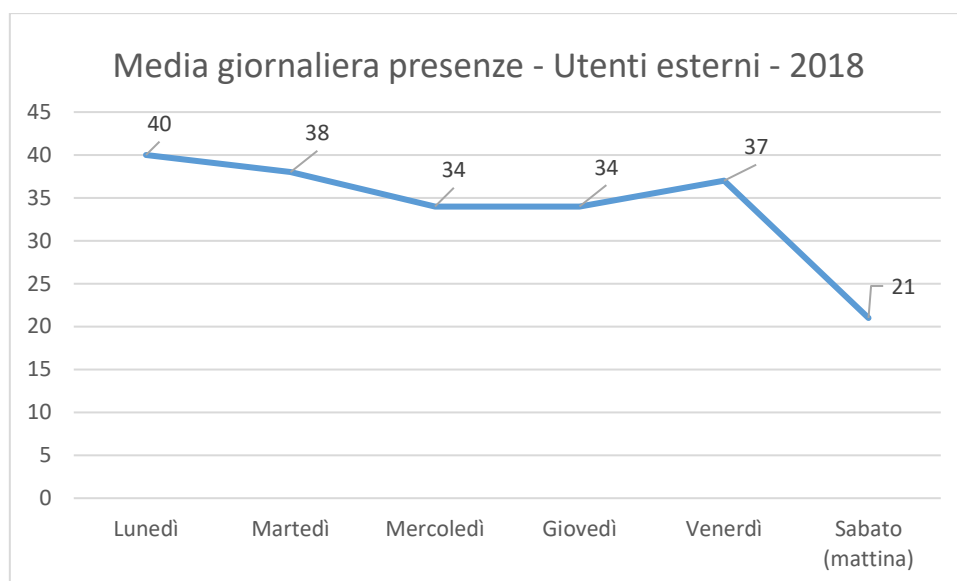
Partendo dall'obiettivo 2017 "Relazione sull'effettivo **utilizzo degli spazi** della biblioteca" e sull'attivazione dei relativi servizi, che ha evidenziato

- La necessità di aumento dell'offerta di posti studio a piano terra per venire incontro alle esigenze del pubblico;

- La Necessità di allestimento di area lettura quotidiani.

è stato deciso di proseguire anche per l'anno 2018 il monitoraggio dell'affluenza dell'utenza sia esterna che interna in biblioteca per delineare al meglio gli obiettivi futuri.

Nella tabella sottostante si riporta la **media giornaliera delle presenze** degli utenti esterni in biblioteca per l'anno 2018.



Nel corso dell'anno 2018 è stato dato avvio ad una analisi normativa in materia di **etica e antiplagio** mediante un costruttivo confronto anche con altri Atenei. Sottoscrizione dell'abbonamento per l'utilizzo del software antiplagio Turnitin. Il software analizza testi confrontandoli con milioni fonti al fine di identificare eventuali situazioni di plagio. È stata implementata una procedura per l'utilizzo del software sulle tesi di dottorato con specifiche riguardanti le modalità e le tempistiche; sono state altresì predisposte linee guida per l'utilizzo del software e si prevede una sezione dedicata nel nuovo sito della Biblioteca della Scuola. Nel corso del 2018 sono stati organizzati un corso formativo pratico sull'antiplagio rivolto al personale della Biblioteca e Ufficio Dottorato, e un corso obbligatorio rivolto a allievi e *faculty* su *Research Integrity*.

Al fine di rafforzare la connessione della Scuola con il territorio e di aumentare la visibilità del posseduto bibliografico della biblioteca, nel 2018 è stato deciso di aderire alla **rete del Polo Lucchese SBN**. Ciò permetterà una maggiore collaborazione con la Rete Documentaria della Provincia di Lucca, di cui già la Biblioteca fa parte, di riversare il patrimonio cartaceo (libri e riviste) nell'indice SBN a visibilità nazionale e di condividere con le altre biblioteche della provincia l'anagrafica degli utenti.

Questa operazione comporterà nel corso del 2019 il riversamento dei record bibliografici dall'attuale catalogo a Sebina Next, già utilizzato dalle altre biblioteche del Polo. Tale delicata operazione assorbirà il *know-how* della Scuola al fine di monitorare la correttezza dei dati importati. Richiederà inoltre l'organizzazione di corsi di formazione per l'utilizzo del nuovo software e per le regole di catalogazione SBN.

PROSPETTIVE FUTURE

In un'ottica di **continuo miglioramento dei servizi** e al fine di coinvolgere maggiormente gli allievi nelle attività della Biblioteca, nel 2018 è stato deciso di rivedere la composizione della Commissione Biblioteca includendovi anche 2 rappresentanti degli allievi (uno per *Track*).

In materia di **etica e antiplagio** si prevede una sezione dedicata al plagio e all'uso del software nel nuovo sito della Biblioteca della Scuola. Per i prossimi anni si propone di terminare l'analisi normativa colmando eventuali lacune sull'argomento e ripetere l'iniziativa formativa completata nel 2018.

Obiettivo per il prossimo triennio sarà quello di implementare l'utilizzo dell'archivio istituzionale IRIS e di creare maggiore cultura sui principi e benefici dell'accesso aperto, per poter aumentare anche il numero di file liberamente accessibili (cfr. pag. 36 sulla "Valorizzazione della Ricerca").

2. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

In conformità con il **Decreto 150/2009** e con il **D.Lgs. 74/2017** (che ha modificato il D. Lgs. n. 150/2009), la definizione degli obiettivi che si vogliono raggiungere e dei relativi indicatori è stata indispensabilmente collegata con la programmazione economico-finanziaria di bilancio e predisposta con il coinvolgimento dei diversi soggetti dell'organizzazione a seconda delle loro specifiche responsabilità. In prima istanza gli organi di vertice politico e amministrativo ai quali compete la definizione delle strategie, l'approvazione del Piano della *Performance* e del sistema di retribuzione accessoria e il Nucleo di Valutazione che è chiamato a validare e monitorare il sistema di valutazione nel suo complesso. Coinvolge inoltre, fin dall'inizio del processo, i responsabili delle strutture oggetto di valutazione e gli stessi collaboratori.

Gli obiettivi non possono prescindere dall'indicazione dei relativi indicatori e dei target per parametrizzare i risultati attesi a seguito della misurazione. Gli indicatori vanno a misurare in particolare i seguenti aspetti della *performance*:


- produttività ed efficienza
- grado di innovazione
- efficacia
- qualità percepita all'interno o all'esterno (quindi in termini di benessere organizzativo o di *outcome*).

L'*outcome*, ovvero il "fine ultimo" dell'organizzazione dettato in primis dalla sua mission, è legato al contesto in cui essa si colloca e alla conoscenza dei suoi stakeholder partendo dalla rilevazione dei loro bisogni al fine della loro soddisfazione. All'interno del Piano sono rappresentate delle attività con *output* che hanno una dimensione temporale di breve periodo così come i risultati che essi producono a livello di impatto, e altri con una dimensione di lungo periodo soggetta anche ad una valutazione in termini di sostenibilità.

Partendo dagli obiettivi strategici si innesca il processo a cascata di declinazione in obiettivi operativi, siano essi legati alla *performance* di struttura, sia a specifici progetti, sia al miglioramento dei servizi erogati in continuità dalle singole strutture.

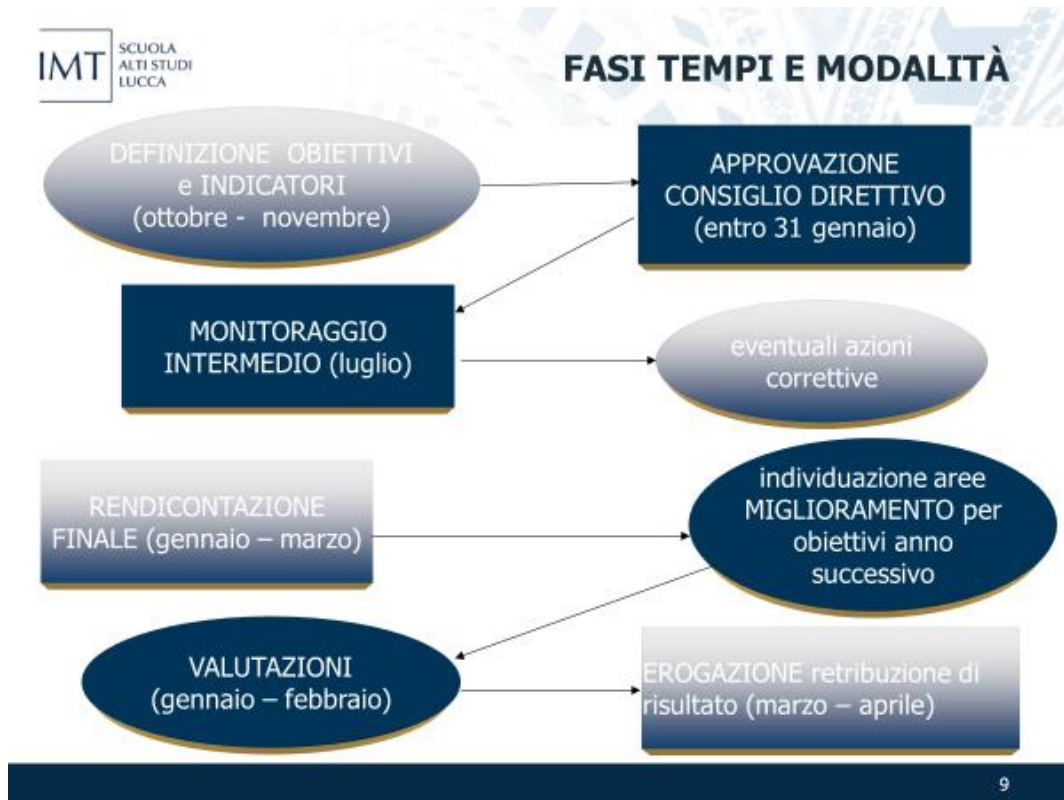
Il *cascading* impatta sia a livello temporale (dagli obiettivi strategici di lungo periodo a quelli operativi di breve periodo), sia a livello organizzativo coinvolgendo la Scuola dalla figura apicale del Direttore amministrativo fino ad abbracciare le singole strutture organizzative e gli individui, consentendo in tal modo al processo di agganciare la valutazione delle *performance* individuali a quelle organizzative.

Di seguito uno schema riassuntivo delle tempistiche e delle modalità illustrate nei paragrafi precedenti con l'indicazione dei soggetti coinvolti:



FASI TEMPI E MODALITÀ

| Attività | Tempistica | Output | Soggetti coinvolti |
|----------|-----------------------------------|---|--|
| | Ottobre - Novembre anno x | Documento di pianificazione degli obiettivi | Direttore Direzione Amministrativa Consiglio Direttivo |
| | 31 gennaio anno x+1 | Piano Integrato Performance, Trasparenza e Anticorruzione Anvur | Direttore Direzione Amministrativa Consiglio Direttivo |
| | Luglio anno x+1 | Rapporto intermedio | Direzione amministrativa Responsabili di Ufficio Ufficio Segreteria generale, organizzazione e relazioni esterne |
| | Gennaio – Marzo anno x+1 | Documento di rendicontazione finale obiettivi ai fini erogazione retribuzione di risultato (post valutazioni e in approvazione CD marzo) | Direzione Amministrativa Consiglio Direttivo Ufficio Segreteria generale, organizzazione e relazioni esterne |
| | Gennaio - Febbraio anno x+1 | Schede di valutazione e colloqui | Direttore Amministrativo, Responsabili di Ufficio, personale di categoria EP e D con qualificato incarico, tutto il personale Ufficio Segreteria generale, organizzazione e relazioni esterne |



PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E PERFORMANCE INDIVIDUALE: AMBITO DI AZIONE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO E SISTEMI DI MISURA DELLE PRESTAZIONI E DEGLI INCENTIVI

Con la finalità di condividere le strategie della Scuola, raccogliere *feedback* dalla struttura amministrativa e di Governance e supportare le diverse componenti nel **ciclo della performance**, sia in merito alla rendicontazione sia alla proposta di obiettivi, è stato costituito dalla Direzione amministrativa un Gruppo di Lavoro interno anche per la redazione di Linee Guida operative, così come di seguito riportate:

Linee guida interne – obiettivi: rendicontazione e definizione (dicembre 2018):

LINEE GUIDA

AS IS: RENDICONTAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI ANNO CORRENTE

E

TO BE: PROPOSTE OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALITA' SUCCESSIVE

STEP 1 (AS IS) - Rendicontazione Obiettivi Operativi 2018

Tenendo conto del "Tabellone degli Obiettivi della Direzione Amministrativa 2018-2020"¹, per ciascuno degli obiettivi di competenza e di concerto con i vostri collaboratori, è necessario accorpate all'interno dei **due campi** ("descrizione sintetica" e "% raggiungimento") della griglia predisposta sul Google Drive ² le seguenti informazioni:

➤ **Campo 1 - DESCRIZIONE SINTETICA:**

- **PERCHE'**: finalità dell'obiettivo
- **OUTCOME**: impatto ottenuto
- **QUANDO**: periodo temporale di riferimento e fasi del suo sviluppo
- **QUANTO**: risorse utilizzate, sia le risorse economiche sia le risorse umane
- **INDICATORE**: misura che permette di misurare il grado di raggiungimento di un determinato obiettivo e può essere espresso sotto forma di valore assoluto o di rapporto
- **TARGET**: livello ottenuto (dicotomico o incrementale) di raggiungimento dell'obiettivo (esprime il livello di *performance* raggiunto)
- **COME**: cenni sulla metodologia utilizzata per lo sviluppo e sul monitoraggio, sull'eventuale coinvolgimento dell'utenza interna/esterna per il raggiungimento dell'obiettivo (esempio: eventuali inchieste fatte di *Customer Satisfaction* per verificare la fattibilità di applicazione di un servizio) e sugli eventuali *feedback* ricevuti
- **EFFETTI**: eventuali criticità riscontrate/suggerimenti per il futuro/soluzioni alternative

¹ Tabellone approvato nella seduta del Consiglio Direttivo del 30 gennaio 2018 e facente parte degli allegati del Piano della Performance 2018-2020

² Percorso Google Drive: Step 1 (AS IS): "Tabella obiettivi Direzione amministrativa_Rendicontazione obiettivi 2018_Quadro sinottico_RU"

➤ **Campo 2 - % RAGGIUNGIMENTO:**

- Sull'anno in corso;
- Eventuale residuo sugli anni successivi (qualora siano *obiettivi pluriennali*);
- Qualora l'obiettivo annuale non sia stato raggiunto al 100%, indicare la % raggiunta in corso d'anno e la % ricalcolata sugli anni successivi motivando lo spostamento.

STEP 2 (TO BE) - Proposta Obiettivi Operativi 2019 e annualità successive

In merito agli obiettivi futuri, si richiede di fornire fin da subito e per ogni obiettivo tutte le informazioni, che allo STEP 1 erano state accorpate all'interno di due soli campi, già suddivise nei singoli campi descrittivi ³ che riportiamo elencati di seguito e che troverete nella relativa griglia predisposta sul Google Drive:

- **Campo 1 - PERCHE'**: finalità dell'obiettivo
- **Campo 2 - OUTCOME**: impatto desiderato
- **Campo 3 - QUANDO**: periodo temporale di riferimento e fasi del suo sviluppo
- **Campo 4 - % RAGGIUNGIMENTO** sull'anno e/o sulle diverse annualità
- **Campo 5 - QUANTO**: risorse necessarie, sia le risorse economiche sia le risorse umane (con collegamento al *budget* ove possibile)
- **Campo 6 - INDICATORE**: misura che permette di misurare il grado di raggiungimento di un determinato obiettivo e può essere espresso sotto forma di valore assoluto o di rapporto
- **Campo 7 - TARGET**: livello desiderato (dicotomico o incrementale) per il quale si considera adeguatamente raggiunto l'obiettivo (esprime il livello di *performance* desiderato)
- **Campo 8 - COME**: metodologia prevista per lo sviluppo, coinvolgimento dell'utenza interna/esterna per il raggiungimento dell'obiettivo e raccolta *feedback*
- **Campo 9 - UFFICIO RESPONSABILE, UFFICI COINVOLTI, DELEGATO/GOVERNANCE DI RIFERIMENTO**

Per cui, è necessario applicare quanto sopra in relazione a:

- a) obiettivi pluriennali già assegnati ⁴ ma che mappano quindi sulle annualità successive al 2018 partendo sempre del "Tabellone degli Obiettivi della Direzione Amministrativa 2018-2020";
- b) tutte le nuove proposte di obiettivi 2019 e annualità successive.

³ Percorso Google Drive: STEP 2 (To Be): "Obiettivi 2019_quadro sinottico per Ufficio"

⁴ Tabellone approvato nella seduta del Consiglio Direttivo del 30 gennaio 2018 e facente parte degli allegati del Piano della Performance 2018-2020

OBIETTIVI DELLA DIREZIONE AMMINISTRATIVA

PREMESSA

Gli obiettivi della Direzione Amministrativa per l'anno 2018 sono stati individuati in linea con la natura istituzionale della Scuola e con le prospettive strategiche delineate all'interno della "Programmazione Triennale 2017 - 2019", costituiscono dei macro-obiettivi di struttura assegnati alla Direzione Amministrativa e a loro volta sviluppati dal Direttore Amministrativo in micro-obiettivi (con effetto *cascading*) assegnati ai singoli uffici. Il processo ha visto la ricezione attiva delle indicazioni del Nucleo di Valutazione della Scuola che si è espresso circa l'importanza della trasversalità degli obiettivi a più uffici oltre che del coinvolgimento della struttura nella definizione, nel monitoraggio e nell'eventuale rimodulazione degli stessi.

Il processo di proposta e definizione dei suddetti obiettivi ha sperimentato, nel corso dell'anno 2018, un modello che ha visto il **lavoro integrato** del Direttore Amministrativo, degli uffici della Scuola assieme alla componente accademica della Scuola e facente parte del corpo di Governance (Vicedirettore e Delegati). L'integrazione della visione strategica con quella accademica, scientifica e tecnico-amministrativa, è il risultato di un **lavoro di team** che si è susseguito con un cronoprogramma definito e con analisi di scenari a cui collegare le proposte di obiettivi per il triennio.

TRIENNIO 2019 -2021

Come citato in "Premessa" del presente Piano a pag. 9, nell'ambito dell'Assicurazione della Qualità e in considerazione del fatto che dal 2017 la Scuola è entrata pienamente nell'ottica del sistema AVA con la pubblicazione delle "Linee guida per l'accREDITAMENTO iniziale e periodico delle Scuole Superiori a Ordinamento Speciale" e dell'avvio dell'accREDITAMENTO delle sedi che partirà nel secondo semestre del 2019, la Scuola IMT avrà come **obiettivo centrale dell'anno 2019 l'AccREDITAMENTO della sede.**

Nel corso del 2018 la Scuola ha iniziato a lavorare in funzione dell'accREDITAMENTO iniziale delle sedi che avverrà, presumibilmente, nel secondo semestre del 2019:

- ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera g della L. 240/2010, la Scuola ha istituito Commissione Paritetica Docenti-Studenti: costituita in egual misura da docenti e studenti, la Commissione è incaricata di monitorare l'offerta formativa e la qualità della didattica, nonché dell'attività di servizio agli studenti da parte dei professori e dei ricercatori, di individuare indicatori per la valutazione dei risultati e di formulare pareri sull'attivazione e la soppressione dei Corsi di Studio (lauree triennali, lauree specialistiche, lauree magistrali a ciclo unico). La Commissione è tenuta a redigere una relazione annuale articolata per corsi di studio da trasmettere al NUV, al Consiglio Accademico. Nel corso del 2019 si procederà alla stesura del Regolamento che stabilisca/regolamenti composizione, durata e funzioni della Commissione;
- è stata avviata la ricognizione per la composizione del Presidio di Qualità che vedrà la partecipazione del Vice-direttore della Scuola con delega all'accreditamento in qualità di Presidente, rappresentanti del personale tecnico-amministrativo e del personale ricercatore, un rappresentante degli allievi.

Nei mesi di maggio e giugno 2018, inoltre, si sono tenute due sessioni (per il personale tecnico-amministrativo) sulla gestione per processi, corso tenuto da un docente della Scuola. A febbraio 2019 è prevista l'attivazione di un nuovo corso di "Lean Thinking" con l'obiettivo di apprendere in maniera approfondita l'argomento relativo alla gestione per processi, la loro ottimizzazione in logica "snella", base per un miglioramento continuo dei processi che governano la Scuola, oltre che avere un affiancamento operativo da parte di esperti nel settore per la loro mappatura e gestione.

Obiettivo di Ateneo: Accredimento iniziale della Scuola

Nel primo semestre dell'anno 2019 verranno avviate tutte le attività ritenute essenziali ai fini delle visite CEV previste per il secondo semestre del 2019 e del conseguimento dell'obiettivo di Ateneo attraverso la declinazione in obiettivi specifici e operativi tra cui:

- 1) Avvio attività del Presidio di Qualità
- 2) Mappatura dei processi e allineamento normativa interna
- 3) Pubblicizzazione delle attività del Sistema di Qualità
- 4) Formazione del personale in tema di Accredimento

Box 2 - Obiettivo di Ateneo: Accredimento iniziale della Scuola

| Obiettivo Specifico | Descrizione |
|---|--|
| <p>Attivazione Presidio di Qualità</p> | <p>Il Presidio di Qualità (PQ), come previsto dalla normativa vigente, deve essere nominato ai sensi del DM 47/2013 "Decreto autovalutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio e valutazione periodica" in quanto ruolo centrale del Sistema di Qualità di Ateneo. Tra le funzioni previste del PQ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la supervisione dello svolgimento adeguato e uniforme delle procedure di AQ di tutto l'Ateneo; ▪ la proposta di strumenti comuni per l'AQ e di attività formative ai fini della loro applicazione. <p>La nomina e l'avvio delle attività del PQ garantiranno alla Scuola la presenza di politiche per la qualità in sinergia con gli indirizzi strategici della Scuola.</p> |
| <p>Mappa dei processi, stesura procedure e revisione regolamenti</p> | <p>Al fine di organizzare le attività della Scuola con un orientamento continuo alla Qualità, è requisito essenziale procedere ad una mappatura completa dei processi che alimentano l'attività della Scuola, individuare le azioni che non aggiungono valore e quindi le azioni di miglioramento.</p> |
| <p>Pubblicizzazione attività Assicurazione della Qualità</p> | <p>La Qualità è la misurazione del grado di vicinanza tra obiettivi prestabiliti e risultati ottenuti. Componente essenziale del processo di AQ è la produzione di evidenze idonee a dimostrare il grado di corrispondenza tra i risultati previsti e quelli ottenuti. Inoltre tra i compiti del Presidio di Qualità vi è il "Diffondere la cultura della qualità" al fine di garantire che:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ogni attore del sistema possa avere piena consapevolezza dei propri compiti e li svolga in modo competente e tempestivo; ▪ il servizio erogato sia efficace; |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ siano tenute tracce del servizio con documentazioni appropriate; ▪ sia possibile valutarne i risultati. |
| Formazione sul Sistema di Qualità | <p>È necessario creare e alimentare una cultura della Qualità tra tutto il personale perché la qualità non è un obiettivo da raggiungere una tantum in occasione della visita delle Commissioni di Esperti di Valutazione o un adempimento burocratico, ma da attivare, monitorare e costituita da risultati da conseguire. È necessario redigere, sulla base della mappatura dei processi, le procedure così come vengono svolte e attivare dei processi continui di controllo che assicurino che quanto è riportato nelle procedure, sia quello che effettivamente viene eseguito.</p> |

Ulteriori obiettivi, legati anch'essi alla creazione di un **Sistema di Qualità permanente**, sono rintracciabili all'interno del tabellone degli "Obiettivi di Ateneo" con riferimento alla Direzione amministrativa, ai singoli uffici, o trasversali a più di essi.

Macro-obiettivi derivanti dalla "Programmazione Triennale 2019 – 2021"

In linea con quanto fissato e raggiunto nel corso dell'anno 2018, la Direzione amministrativa mira a sviluppare le linee di attività inerenti a:

- Sostegno della mobilità dei ricercatori o professori associati
- Sviluppo nuove forme di collaborazione per scambio docenti e attivazione progetti di ricerca innovativi
- Implementazione piano assunzioni triennale (docenti, ricercatori di tipo B e PTA) e reclutamento posizioni giovani ricercatori (ref. Programmazione Triennale 2018-2020)
- Procedura di Reclutamento dei *Visiting Professor*
- Mappatura dei processi, stesura procedure e revisione regolamenti di competenza dell'Ufficio con un focus specifico sui processi e regolamenti legati alle attività di didattica e ricerca di competenza dell'Ufficio Risorse Umane
- Revisione Regolamento sugli Incarichi e sui Rapporti di Lavoro in Ambito Amministrativo

- Revisione Regolamento sulla valutazione
- Revisione Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*
- Revisione procedura per la gestione delle missioni e dei rimborsi spese
- Revisione Regolamento Diritti e Doveri dei professori e ricercatori universitari
- Incremento unità nel numero delle borse finanziate da enti, istituzioni, imprese esterne
- Incremento unità nel numero delle borse destinate a dottorati innovativi – internazionali
- Incremento unità nel numero delle borse per i due Programmi di Dottorato della Scuola
- Incremento unità nel numero delle borse del dottorato congiunto in Data Science
- Attivazione corsi di laurea specialistica congiunti
- Attivazione corsi di master di II livello
- Corsi di dottorato in co-tutela e corsi di dottorato internazionali
- Programmazione *Summer/Winter School*
- Progressione di carriera post dottorato e/o *placement*
- Organizzazione di momenti di incontro organizzati dalla Scuola IMT e dedicati a contatto allievi con mondo imprenditoriale/istituzionale con finalità *placement*
- Assegnazione di un Dottorato Honoris Causa
- Attivazione del Quarto anno per alcuni *Track* del dottorato della Scuola
- Corso di Dottorato: questionari della didattica
- Potenziamento associazione Ex allievi
- Incremento attività in mobilità fuori sede
- Regolamento Dottorato
- Regolamento didattico di Ateneo
- Informatizzazione *timesheet* dei docenti
- Riorganizzazione procedure mobilità
- Riorganizzazione servizio *placement/Career Service*
- Definizione e implementazione procedura per supporto percorso *High Risk - High Gain*
- Sviluppo rapporto con le altre istituzioni locali e nazionali
- Regolamento per l'incentivazione alla presentazione di proposte progettuali
- Organizzazione della seconda edizione di JoTTO Fair- La ricerca incontra le imprese
- Incremento attività di trasferimento tecnologico (costituzioni di spin off universitarie e/o brevettazione, partecipazione a consorzi finalizzati al trasferimento tecnologico)

- Revisione Regolamento *Spin off*
- Gara catering (accordo quadro) - gara servizi pulizia
- Miglioramento del processo degli acquisti e della modulistica
- Programmazione biennale degli acquisti
- Mappatura di una procedura relativa alla gestione dell'iter di approvazione e stipula di Convenzioni, Accordi e Protocolli di Intesa
- Incremento offerta spazi per alloggi destinati a didattica e ricerca
- Attivazione supporto psicologico per gli studenti, ed eventualmente per i ricercatori, professori e personale tecnico amministrativo della Scuola
- Validazione del questionario sulla valutazione dei servizi residenziali offerti dalla Scuola da parte del Nucleo di Valutazione
- Revisione e modifica degli attuali Regolamenti della Scuola, con particolare riferimento al Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità (RAFC)
- Controllo di gestione
- Cedolini Assegni di ricerca e Allievi
- Gestione degli ordini di acquisto su UGOV
- Implementazione SIOPE+
- Progressivo passaggio degli Stipendi all'ufficio personale
- Implementazione *performance* della rete
- Questionari di valutazione
- Implementazione del servizio team di *survey monkey*
- Sviluppo di un foglio Excel con i dati e relativi indicatori per permettere l'inserimento dei dati agli uffici di competenza
- Implementazione di *policy* di sicurezza
- Mappatura di una procedura relativa alla predisposizione del materiale da presentare agli organi della Scuola
- Incremento numero di iniziative
- Realizzazione di uno shop di ateneo e avvio dell'attività di vendita di *gadget* personalizzati
- Redazione manuale di gestione documentale

La Direzione amministrativa inoltre, al fine di snellire alcune procedure interne, mappare i processi caratterizzanti le attività della struttura, analizzare le criticità presenti per poi intervenire con soluzioni condivise e che vedano un impatto su efficacia ed efficienza, e a seguito dell'**attività formativa** sulla "Lean Thinking", andrà a definire dei Gruppi di Lavoro che possano finalizzare procedure più definite e risolutive, proporre una revisione della regolamentazione interna e della modulistica pertinente.

Sulla linea di supportare e velocizzare ulteriormente l'attività amministrativa, verrà portata avanti un'analisi che si concluda con l'acquisto di un software di gestione delle missioni e, anche in merito gestione della *call* per i nuovi allievi di dottorato, si rende necessario rivolgersi al mercato per il reperimento di un software confacente alle esigenze della Scuola, piuttosto che implementare il software attualmente sviluppato e personalizzato internamente

Per ciò che concerne i sistemi informativi, si intende procedere con soluzioni migliorative che riguardano l'infrastruttura di rete con un rinnovo completo di tutto l'hardware per andare a implementare sia il collegamento verso internet sia i servizi utilizzati dagli utenti, prevedendo stesse.

Per tutti gli ulteriori dettagli, si rinvia al Tabellone degli Obiettivi di Ateneo per il triennio 2019 – 2021 (in allegato).

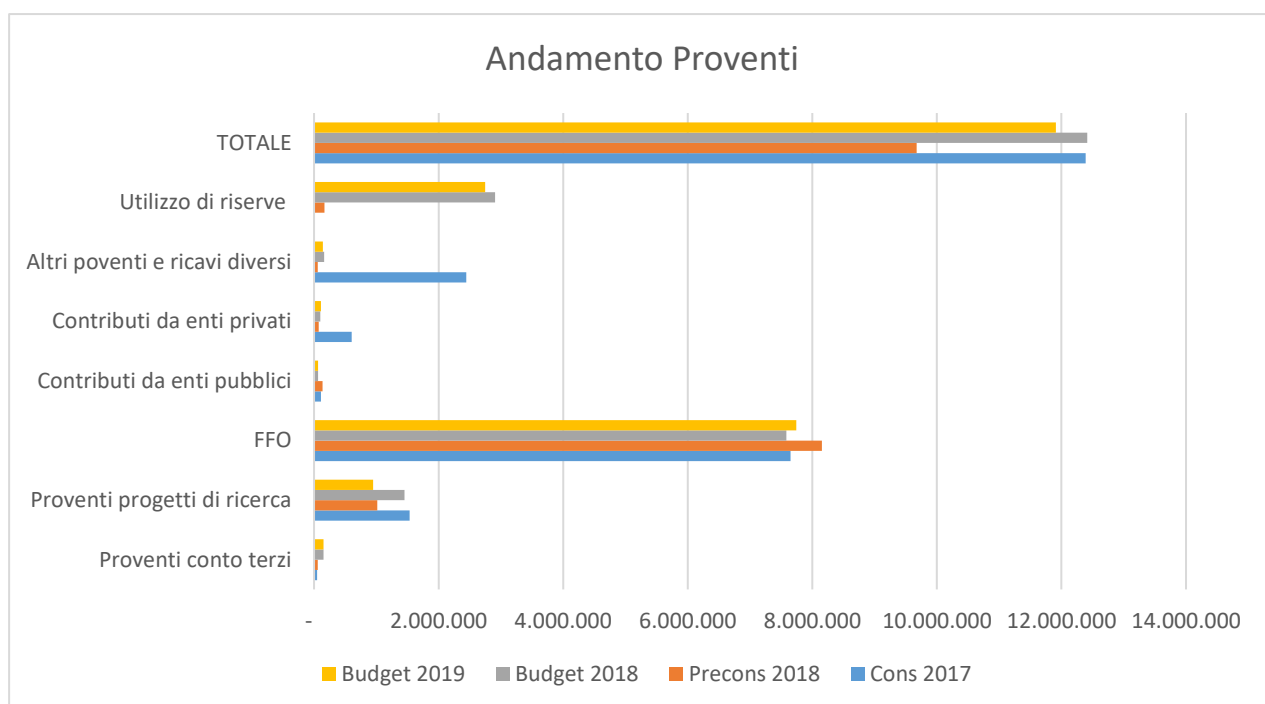
LE RISORSE A DISPOSIZIONE

Il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) e le risorse di terzi

Nell'ultimo biennio, la Scuola ha potuto contare sui seguenti Fondi di Finanziamento Ordinario e si è ipotizzato, in fase di Bilancio di Previsione 2019, di avere più o meno a disposizione € 7.800.000 (come dettagliato nel Bilancio di Previsione allegato). Nonostante la quota base abbia subito una riduzione dell'1%, tale riduzione è stata compensata dall'incremento nelle altre voci premiali del Fondo:

| Dettaglio voci | 2017 assegnazione | - 2018 assegnazione | - 2019 previsione |
|--|------------------------------------|--|--|
| quota base | 5.024.512 | 4.948.665 | 4.899.178 |
| quota premiale | 1.362.096 | 1.536.582 | 1.459.753 |
| piano associati | 222.820 | 222.820 | 222.820 |
| piani straordinari | 372.040 | 337.546 | 420.977 |
| borse post lauream | 542.761 | 740.975 | 713.837 |
| programmazione triennale | 85.956 | 37.644 | - |
| FFO Direttore | - | 251.743 | - |
| Incentivi attività base di ricerca - FABBR | 15.000 | 3.000 | - |
| Una tantum professori e ricercatori | - | 14.600 | 11.680 |
| Contributi diversi in conto esercizio (fondo giovani, maternità assegni, rimborsi ASN, ecc.) | 22.381 | 61.229 | 15.000 |
| Totale | 7.647.566 | 8.154.804 | 7.743.245 |

| Proventi | Cons 2017 | Precons 2018 | Budget 2018 | Budget 2019 |
|---------------------------------|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| Proventi conto terzi | 48.373 | 57.896 | 150.000 | 150.000 |
| Proventi progetti di ricerca | 1.532.864 | 1.015.300 | 1.450.000 | 950.000 |
| FFO | 7.649.561 | 8.154.804 | 7.581.409 | 7.743.245 |
| Contributi da enti pubblici | 112.793 | 138.385 | 65.000 | 66.267 |
| Contributi da enti privati | 602.355 | 77.000 | 100.000 | 110.034 |
| Altri proventi e ricavi diversi | 2.442.490 | 60.939 | 164.000 | 142.000 |
| Utilizzo di riserve | - | 169.558 | 2.906.154 | 2.748.695 |
| TOTALE | 12.388.435 | 9.673.881 | 12.416.563 | 11.910.241 |



RACCORDO CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Per quanto riguarda i ricavi previsti per il 2019, i principali elementi da porre in evidenza sono i seguenti:

- a) i ricavi complessivi previsti per l'anno 2019 sono pari a 11.910.241 euro, di cui il 65% è costituito da risorse provenienti dal MIUR a titolo di Finanziamento Ordinario e altre causali;
- b) gli altri proventi, pari a 4.166.996 euro, rappresentano quindi il 35% dei ricavi complessivi (di cui 950.000 euro per finanziamenti per progetti di ricerca e 150.000 euro per progetti conto terzi).

Il bilancio di previsione triennale, come si evince dalla tabella seguente, è stato predisposto tenendo conto non solo dei ricavi da Finanziamento Ordinario, ma anche prevedendo l'utilizzo di una parte delle riserve di cui la Scuola dispone, da utilizzare per costi non strutturali e tendo conto di tutti gli obiettivi presentati nel presente documento, per gli anni 2019 e successivi.

| PROVENTI | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|------------------|------------------|------------------|
| A) PROVENTI OPERATIVI | | | |
| I. PROVENTI PROPRI | | | |
| 1) Proventi per la didattica | - | - | - |
| 2) Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico | 150.000 | 150.000 | 150.000 |
| 3) Proventi da Ricerche con | 950.000 | 1.450.000 | 1.450.000 |
| TOTALE I. PROVENTI PROPRI | 1.100.000 | 1.600.000 | 1.600.000 |
| II. CONTRIBUTI | - | | |
| 1) Contributi Miur e altre | 7.743.245 | 7.670.383 | 7.575.905 |
| 2) Contributi Regioni e Province | - | - | - |

| | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| 3) Contributi altre Amministrazioni | - | - | - |
| 4) Contributi dall'Unione Europea e | - | - | - |
| 5) Contributi da Università | - | - | - |
| 6) Contributi da altri (pubblici) | 66.267 | 50.000 | 50.000 |
| 7) Contributi da altri (privati) | 110.034 | 110.034 | 110.034 |
| TOTALE II. CONTRIBUTI | 7.919.546 | 7.830.417 | 7.735.939 |
| III. PROVENTI PER ATTIVITA' | - | - | - |
| IV. PROVENTI PER GESTIONE | - | - | - |
| V. ALTRI PROVENTI E RICAVI | 142.000 | 142.000 | 142.000 |
| 1) Utilizzo di riserve di Patrimonio netto derivanti dalla contabilità finanziaria | 2.748.695 | 2.736.189 | 3.327.591 |
| VI. VARIAZIONE RIMANENZE | - | - | - |
| VII. INCREMENTO DELLE | - | - | - |
| TOTALE PROVENTI (A) | 11.910.241 | 12.308.606 | 12.805.530 |

Per quanto riguarda i costi, con particolare riferimento agli obiettivi programmatici sopra evidenziati, il Conto Economico si movimenta nelle seguenti voci:

- PAI – Progetti di Attività Integrata: nel 2019 la Scuola finanzia progetti di ricerca trasversale rivolti ai professori e ricercatori della Scuola e perfettamente integrati con il piano di sviluppo che prevedono l'avvio di progetti Senior e Junior. Per i progetti Senior è stato riconosciuto un finanziamento annuale complessivo di 450.000 euro. Per i progetti Junior è stato assegnato un finanziamento annuale complessivo di 105.000 euro. L'intero importo viene inserito all'interno della voce *12) Altri costi* poiché ancora non è possibile allocare l'importo tra le varie voci di costo (personale, missioni, altro);

- Posizioni per ricercatori e professori: all'interno delle voci *a) docenti / ricercatori* e *b) collaborazioni scientifiche* si è previsto, per il triennio, il reclutamento di professori e giovani ricercatori a tempo determinato (assegni di ricerca, RTD-A e RTD-B) come da programmazione, in numero tale da garantire la soddisfazione del rapporto 1 professore: 2 ricercatori;
- Visiting professor: la previsione di 100.000 euro è valorizzata all'interno della voce *b) collaborazioni scientifiche*;
- La voce "*e) altro personale dedicato alla ricerca*" comprende personale dedicato alla ricerca, in particolare le figure di research collaborator e borse di ricerca. A partire dal 2019, con particolare riferimento al XXXII ciclo di dottorato che terminerà a novembre 2019, la Scuola prevede l'estensione del percorso di dottorato al c.d. quarto anno attraverso l'istituzione del Percorso High Risk/High Gain che prevede l'assegnazione di borsa di studio e alloggio (o equivalente contributo affitto) per quegli Allievi ai quali sia affidato come lavoro di tesi un progetto di ricerca particolarmente innovativo e impegnativo e tale, per queste sue caratteristiche, da richiedere un lasso di tempo e uno sforzo maggiori. L'assegnazione di queste borse è prevista per un numero massimo di 8 allievi;
- Programmazione personale tecnico-amministrativo: all'interno della voce *2) Costi del personale dirigente e tecnico amministrativo*, è stata prevista la prosecuzione dei contratti attualmente in essere e l'incremento del personale come da piano triennale assunzioni;
- Borse di studio per gli allievi: come si evince dalla voce *1) Costi per sostegno agli studenti* della tabella seguente, è previsto per il triennio una riduzione delle Borse di dottorato e della mobilità degli studenti al fine di garantire l'estensione della durata del corso del dottorato a 4 anni, già a partire dal XXXV ciclo;
- Nuovo complesso di residenze universitarie: tra i costi occorre evidenziare un incremento relativo alle utenze (acqua, luce e gas) e alle spese di pulizia dei locali del Complesso del San Francesco, fino al 31/12/2017 sostenute direttamente da FLAFR. FLAFR infatti a decorrere dal 2018 non copre più tali costi e ha sospeso la corresponsione del contributo alla ricerca, come si evince dalla riduzione dei proventi da enti privati, in quanto, nell'ottica di grande collaborazione esistente e al fine di

rafforzare ulteriormente il contributo allo sviluppo della Scuola, ha finanziato l'acquisto e la ristrutturazione di un secondo complesso immobiliare da destinare a uso foresteria per gli allievi della Scuola.

Anche per gli anni 2020 e 2021 la Direzione della Scuola IMT ha previsto di continuare ad investire le risorse provenienti dalle riserve per dare impulso alla ricerca e alle attività di giovani ricercatori in linea con la missione della Scuola che ricordiamo essere didattica, ricerca e terza missione (internazionalizzazione, rapporti con il territorio, trasferimento tecnologico, ecc.).

| COSTI | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|------------------|------------------|------------------|
| B) COSTI OPERATIVI | | | |
| VIII. COSTI DEL PERSONALE | | | |
| 1) Costi del personale dedicato alla | | | |
| a) docenti / ricercatori | 2.724.690 | 3.144.405 | 3.392.788 |
| b) collaborazioni scientifiche | 1.062.021 | 1.049.202 | 1.256.275 |
| c) docenti a contratto | 80.000 | 70.000 | 60.000 |
| d) esperti linguistici | - | - | - |
| e) altro personale dedicato alla | 168.066 | 168.066 | 168.066 |
| TOTALE 1) Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica: | 4.034.778 | 4.431.673 | 4.877.129 |
| 2) Costi del personale | 1.625.489 | 1.802.482 | 1.957.267 |
| TOTALE VIII. COSTI DEL | 5.660.267 | 6.234.155 | 6.834.396 |
| IX. COSTI DELLA GESTIONE | | | |
| 1) Costi per sostegno agli studenti | 2.276.000 | 2.167.000 | 2.063.000 |
| 2) Costi per il diritto allo studio | - | - | - |
| 3) Costi per l'attività editoriale | - | - | - |
| 4) Trasferimenti a partner di | - | - | - |
| 5) Acquisto materiale consumo per | - | - | - |
| 6) Variazione rimanenze di | - | - | - |
| 7) Acquisto di libri, periodici e | 330.000 | 270.000 | 270.000 |
| 8) Acquisto di servizi e | 1.815.899 | 1.807.300 | 1.797.300 |

| | | | |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|
| 9) Acquisto altri materiali | 50.000 | 50.000 | 50.000 |
| 10) Variazione delle rimanenze di | - | - | - |
| 11) Costi per godimento beni di | - | - | - |
| 12) Altri costi | 1.246.451 | 1.139.105 | 1.046.105 |
| TOTALE IX. COSTI DELLA | 5.718.350 | 5.433.405 | 5.226.405 |
| X. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI | | | |
| 1) Ammortamenti immobilizzazioni | 5.000 | 5.000 | 5.000 |
| 2) Ammortamenti immobilizzazioni | 203.000 | 285.000 | 360.000 |
| 3) Svalutazione immobilizzazioni | - | - | - |
| 4) Svalutazioni dei crediti compresi nell'attivo circolante e nelle disponibilità liquide | - | - | - |
| TOTALE X. AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI | 208.000 | 290.000 | 365.000 |
| XI. ACCANTONAMENTI PER | - | - | - |
| XII. ONERI DIVERSI DI | 53.151 | 53.151 | 53.151 |
| TOTALE COSTI (B) | 11.639.768 | 12.010.711 | 12.478.952 |

Per maggior dettagli sui costi e ricavi, si rimanda al documento di Budget 2019 e relativa nota illustrativa visibile nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito della Scuola IMT (https://www.imtlucca.it/amministrazione-trasparente/trasparenza:bilanci:bilancio_preventivo_e_consuntivo:bilanci_di_previsione).

IL PERSONALE

Personale per ricerca e didattica

Sostegno della mobilità dei ricercatori o professori associati

Al fine di stimolare la mobilità attraverso incentivi temporanei, in aggiunta al trattamento stipendiale dei docenti che prendono servizio e risiedono in altra regione, ovvero attraverso fondi per sostenere la ricerca di suddetti docenti, ovvero attraverso risorse che si possono utilizzare per assegnisti e borsisti che collaborano con suddetti docenti, la Scuola ha intrapreso diverse iniziative, per le quali si rimanda per i dettagli ad apposite sezioni (ove previste)

- 1) Il progetto PAI.
- 2) Il programma *Visiting Professor*
- 3) Altri incentivi diretti e indiretti per favorire la mobilità di docenti e ricercatori.

Tra questi ricordiamo:

- l'assegnazione di un fondo per attività di ricerca pari a € 3.000/anno per docenti e ricercatori. Tale fondo può essere utilizzato per lo svolgimento di attività di formazione e/o per l'acquisto di apparecchiature e attrezzature utili per lo svolgimento di attività di ricerca. I docenti e i ricercatori hanno inoltre la possibilità di attingere dal fondo di ricerca assegnato alle singole Research Unit per le medesime finalità di cui sopra.

Si è previsto per i docenti e ricercatori provenienti da altra regione o paese estero, la possibilità di soggiornare gratuitamente presso la Foresteria della Scuola per un periodo limitato alla ricerca di un alloggio fisso. Sono state inoltre messe a disposizione delle singole Research Unit un totale di 356 "giornate gratuite" di alloggio in foresteria da poter utilizzare anche in favore di docenti e ricercatori per le stesse finalità di cui sopra.

Sviluppo nuove forme di collaborazione per scambio docenti e attivazione progetti di ricerca innovativi

La programmazione triennale 2018-2020, approvata nel mese di dicembre 2017 e integrata nel Piano Integrato *Performance*, trasparenza e anticorruzione 2018-2020, presenta un focus specifico sul **Programma di *Visiting Professor*** considerati una risorsa preziosissima per le attività della Scuola, essendo portatori di idee innovative e fonte di opinioni diverse, che stanno

alla base della ricerca scientifica e tecnologica, e importante strumento per lo sviluppo di progetti innovativi e per lo scambio di docenti tra le diverse istituzioni. Per l'anno 2018 sono stati assegnati un totale di € 100.000 (centomila/00) a valere sui fondi della Scuola IMT, per il reclutamento dei *Visiting Professor*. Tali fondi, tenuto conto della riorganizzazione della didattica e della ricerca della Scuola IMT, volta a valorizzare il ruolo centrale dei *Track*, sono stati allocati tenendo conto di questi ultimi e non più delle *Research Unit* secondi criteri oggettivi predefiniti quali la capacità di supervisione degli allievi, le convenzioni e i progetti di ricerca, gli eventi organizzati e il coinvolgimento in percentuale sulle attività didattiche.

Le percentuali emerse sono state utilizzate sia per l'allocazione del budget per il reclutamento dei *Visiting Professor*, sia per la distribuzione di un totale di 365 giorni/anno di utilizzo gratuito della foresteria assegnati ad ogni *Track*, da utilizzare per l'ospitalità dei medesimi soggetti.

Implementazione piano assunzioni triennale (docenti, ricercatori di tipo B) (ref. Programmazione Triennale 2018-2020)

La Programmazione Triennale, così come definita dall'art. 15 dello Statuto della Scuola IMT, intesa come documento di programmazione strategica ed economico-finanziaria, a scorrimento annuo, contiene, tra l'altro:

- la dotazione organica di professori e ricercatori di ruolo;
- la dotazione organica del personale dirigente e tecnico-amministrativo di ruolo e a tempo determinato.

Quindi, la programmazione Triennale 2018-2020, approvata nel mese di dicembre 2017 e integrata nel Piano Integrato *Performance, trasparenza e anticorruzione 2018-2020*, comprende il piano di reclutamento del personale accademico e del personale tecnico amministrativo impostato su due tipi di previsioni:

- 1) Previsioni di reclutamento con evidenza delle priorità e delle risorse necessarie per lo sviluppo della Scuola;
- 2) Previsioni di reclutamento con evidenza del consumo dei punti organico al momento a disposizione della Scuola (fino ad esaurimento).

Rimandando ai dettagli della programmazione per il triennio di riferimento al documento pubblicato sul sito della Scuola alla pagina

http://www.imtlucca.it/amministrazione-trasparente/trasparenza:altri_contenuti:altri_contenuti_piano_integrato_anvur

si ricorda che, nello specifico, per l'anno 2018 si è previsto il reclutamento di 1 RTD/B per ogni *Track*.

Il D.M. 168 del 28 febbraio 2018 definisce il Piano Straordinario 2018 per il reclutamento ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera B) della legge 240/2010. Il DM assegna alla Scuola IMT un totale di numero 5 posizioni da RTD/B la cui presa di servizio doveva avvenire entro il 31.12.2018.

La Direzione della Scuola IMT, dopo avere raccolto e analizzato le istanze fatte dai Direttori dei *Track* della Scuola ha avviato una fase istruttoria, con lo scopo di identificare le posizioni da imputare sul Piano straordinario 2018, convenendo sulla opportunità di imputare sul Piano Straordinario 5 delle posizioni da RTD/B già previste in Programmazione Triennale. Sono state quindi reclutate le 4 figure da RTD/B previste per l'anno 2018 sopra elencate ed è stato anticipato il reclutamento della posizione RTD/B per il *Track* ENBA inizialmente previsto per il 2019. I candidati vincitori hanno preso servizio in data 1 dicembre 2018 rispettando le scadenze poste dal MIUR per l'attuazione del Piano Straordinario sopracitato. Inoltre, in fase di approvazione dei profili da reclutare sul piano straordinario è stato deliberato il profilo previsto per il 2019 per il *Track* AMCH. La procedura per il reclutamento di suddetto profilo è stata avviata e prevede la pubblicazione del bando in Gazzetta Ufficiale entro la fine del mese di gennaio 2019 con previsione di chiusura delle selezioni entro il primo semestre del 2019.

Reclutamento posizioni giovani ricercatori (ref. Programmazione Triennale 2018-2020)

Il Piano Integrato *Performance*, trasparenza e anticorruzione, in raccordo con la programmazione triennale 2018-2020 prevede per il triennio di riferimento un cospicuo piano di reclutamento dedicato a posizioni per giovani ricercatori a tempo determinato, vale a dire assegnisti di ricerca e RTD-A, con non meno di dieci posizioni per anno per il triennio. Le posizioni junior costituiscono la base indispensabile per costruire un valido programma di ricerca e rispettare quella struttura piramidale che viene richiesta anche dallo stesso Ministero che, nei requisiti minimi per l'accreditamento delle Scuole, prevede che il numero di ricercatori e assegnisti in servizio sia pari ad almeno il doppio dei professori di ruolo. Nel corso dell'anno 2018 sono stati stipulati un totale di 58 contratti di ricercatore (RTD/A) e assegni di ricerca (considerando nuovi contratti e rinnovi di quelli esistenti), garantendo, con 41 unità di ricercatori e assegni di ricerca, il pieno soddisfacimento del requisito sopra elencato, dato invariato rispetto all'anno precedente.

D'altro canto è da rilevare che tenuto conto delle posizioni attualmente in servizio, del trend previsto dalla programmazione triennale per le posizioni da professore e ricercatore, della stabilizzazione delle posizioni attualmente tenure-*Track*, al fine di rispettare il vincolo di cui sopra, è necessario prevedere un cospicuo finanziamento da parte di progetti esterni per il reclutamento di tali posizioni, risultando nel lungo periodo insostenibile la spesa complessiva con il solo finanziamento Ordinario.

Risultati raggiunti (forma breve)

Alla data del 10.01.2019 risultano in servizio presso la Scuola IMT:

- 11 Professori Ordinari e 5 Professori Associati
- 9 Assistant Professor con contratto da Ricercatore a tempo determinato di tipo B)
- 5 Assistant Professor con contratto da Ricercatore a tempo determinato di tipo A)
- 13 Assegni di ricerca (appartenenti alle categorie Assistant Professor e Post Doctoral Fellow)
- 15 unità tra Borse di ricerca e Research Collaborator per attività di supporto alla ricerca
- 25 Visiting Professors (totale degli incarichi gestiti nell'anno 2018)

Risultati raggiunti (forma estesa)

La composizione della *Faculty*

Il corpo docente della Scuola è composto ad oggi da:

- 11 Professori Ordinari e 5 Professori Associati
- 9 *Assistant Professor* con contratto da Ricercatore a tempo determinato di tipo B)
- 11 *Assistant Professor* con contratto da Ricercatore a tempo determinato di tipo A)
- 13 Assegni di ricerca (appartenenti alle categorie *Assistant Professor* e *Post Doctoral Fellow*)

Nel corso del 2018, la Scuola ha visto l'arrivo di cinque ricercatori senior (RTD-B), posizioni assegnate alla Scuola a valere sul Piano Straordinario Ricercatori 2018.

SITUAZIONE AL 10/01/2019

| 01/01/2018 | ENBA | CSSE | CCSN | AMCH | TOTALE |
|-----------------------------|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| Professori Ordinari | 4 | 3 | 1 | 3* | 11 |
| Professori Associati | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| RTD/B | 4 | 2 | 2 | 1 | 8 |
| TOTALE | 10 | 6 | 4 | 5 | 24 |

Assistant professor e Post Doctoral Fellow

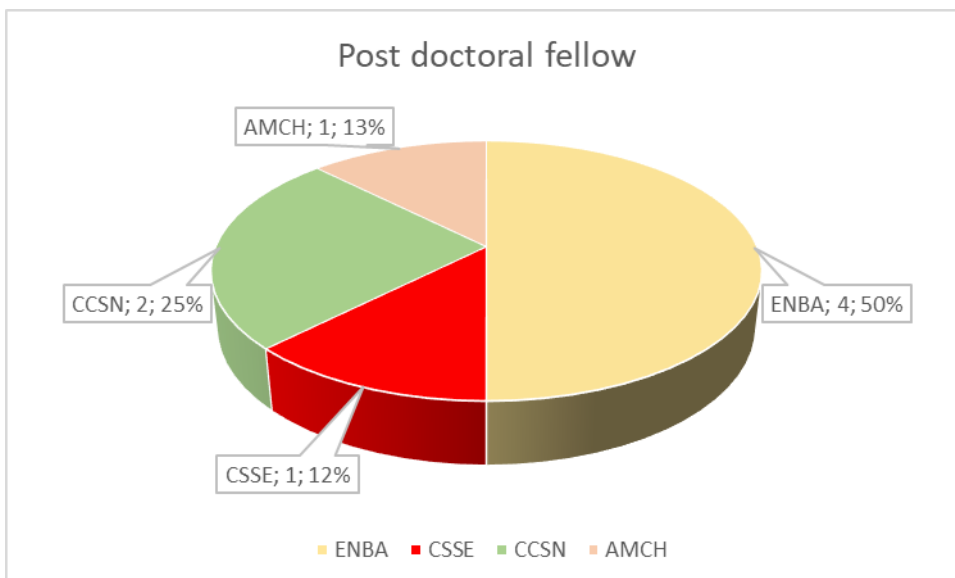
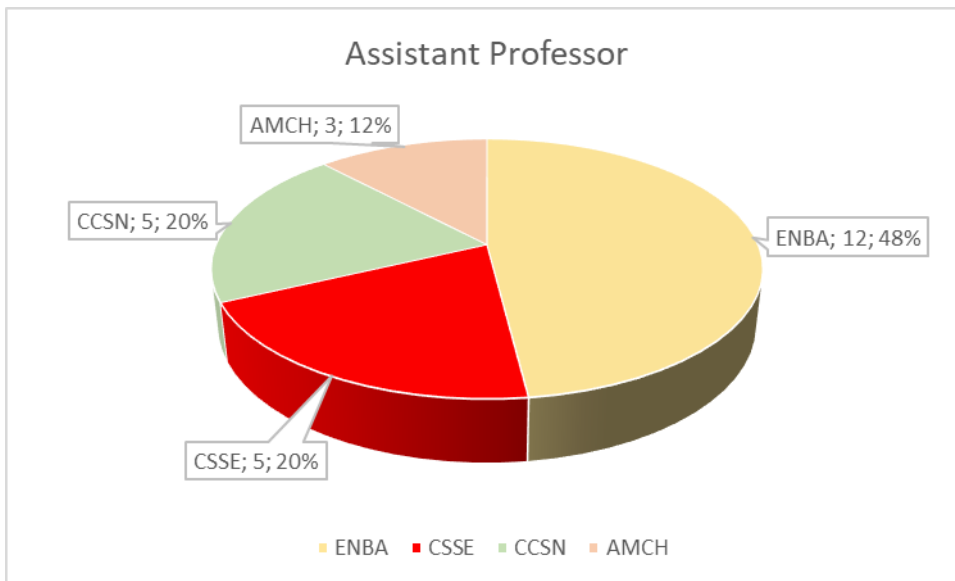
Gli *Assistant professor* e i *Post Doctoral Fellow* sono soggetti assunti a tempo determinato chiamati a svolgere attività di ricerca, supervisione, tutoraggio e attività didattica.

Alla data del 10 gennaio 2019 sono in servizio presso la Scuola:

25 *Assistant Professor* di cui:

- 9 Ricercatori a tempo determinato di tipo B)
- 11 Ricercatori a tempo determinato di tipo A)
- 5 Assegni di ricerca

A cui vanno aggiunti 8 *Post Doctoral Fellow*.



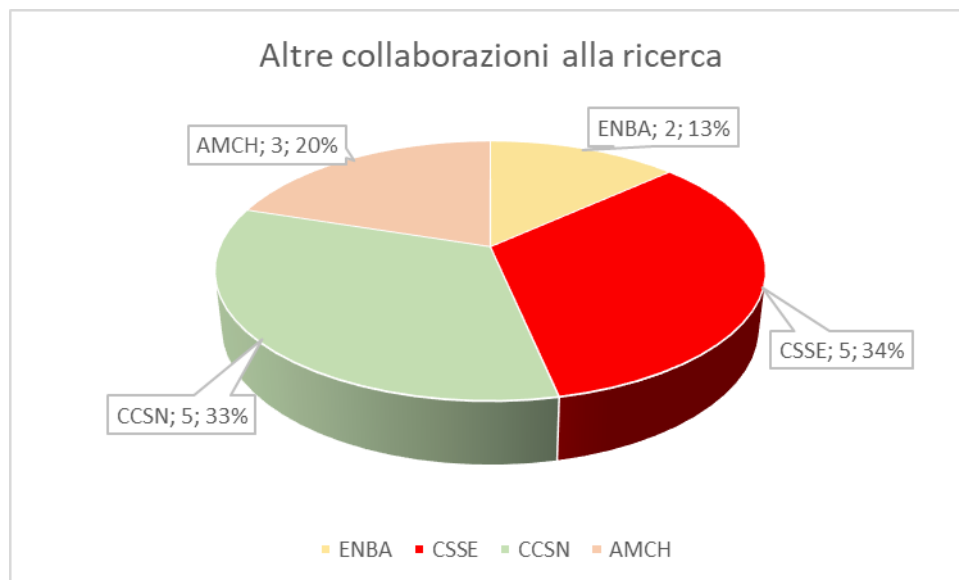
È inoltre in fase di espletamento la procedura per il reclutamento di una posizione da ricercatore a tempo determinato di tipo B) per il *Track* AMCH.

Altre collaborazioni alla ricerca

A fianco di queste figure sono altresì previsti altri soggetti quali i *Research Collaborator* e i Borsisti a progetto, con contratti di durata più breve e che svolgono essenzialmente compiti di supporto alla ricerca.

Alla data del 10/01/2019 risultano in servizio presso la Scuola:

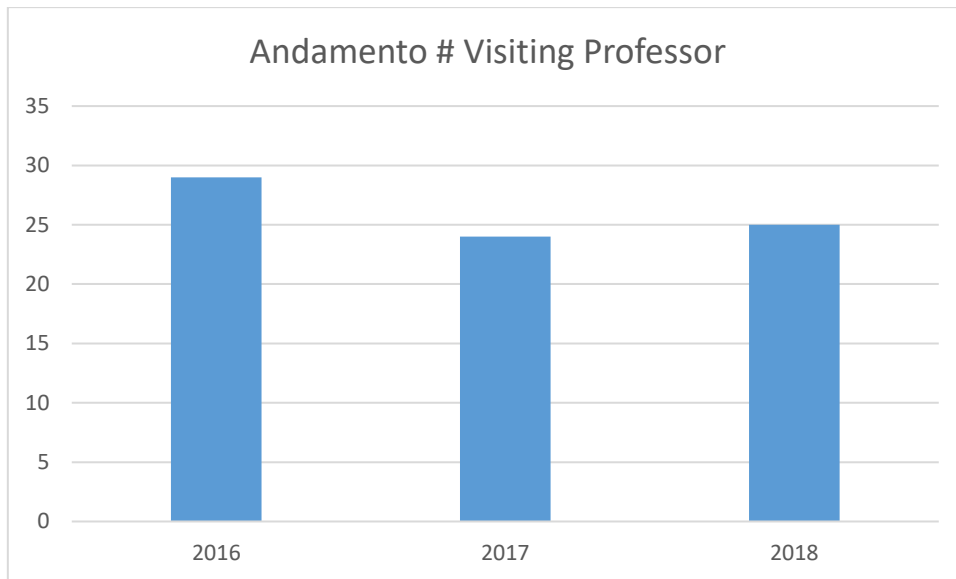
- 3 Borse di ricerca
- 12 *Research Collaborator*



Programma di *Visiting Professor*

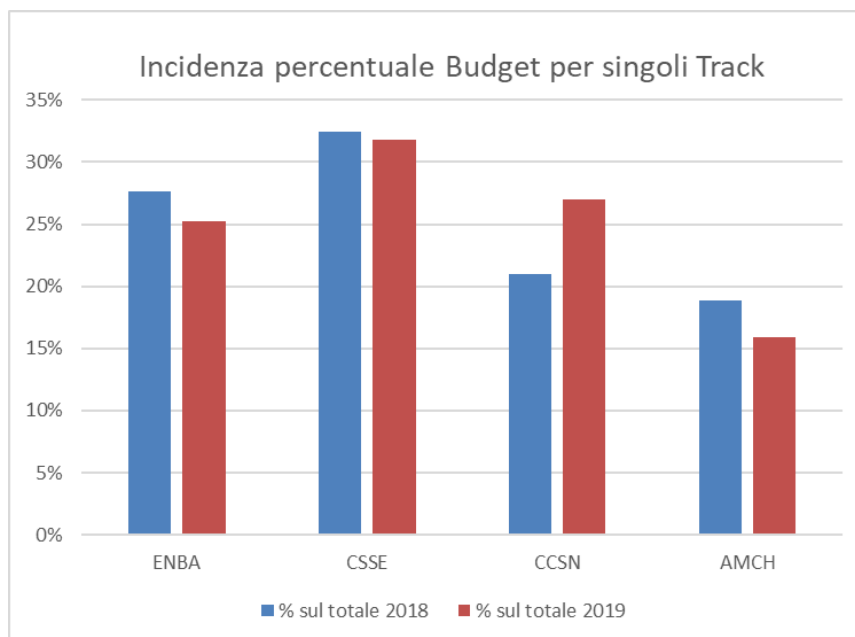
Nell'anno 2018 sono state attivate le procedure per il reclutamento di 25 *Visiting Professor*, sia a valere sul bilancio della Scuola che finanziate da progetti esterni.

Come si vede anche dal grafico che segue, l'andamento degli incarichi di *Visiting Professor* affidati negli ultimi anni è pressoché costante, con un lieve aumento per l'anno 2018 rispetto all'anno 2017 così come previsto dal nuovo piano di reclutamento dei *Visiting*.



Per l'anno 2019, in continuità con quanto fatto per gli anni 2017 e 2018, è stato distribuito il budget complessivo destinato al reclutamento di *Visiting Professor* tra i diversi *Track* sulla base di Indicatori oggettivi che tengano conto, per ciascun *Track*, delle unità afferenti, progetti di ricerca, convenzioni, eventi e didattica.

Il grafico che segue mostra l'andamento della distribuzione del budget tra i diversi *Track* nell'ultimo biennio



Azioni programmate

Per il prossimo triennio è stata definita la programmazione Triennale dei reclutamenti del personale **docente e ricercatore**, intendendo dare anche per l'anno 2019 piena attuazione a quanto previsto dalla Programmazione Triennale precedente.

I reclutamenti del personale per la ricerca e didattica del prossimo triennio prevedono quindi:

Nello schema che segue si intende:

- RTD/B: Ricercatore a tempo determinato ai sensi della legge 240/2010 art. 24 comma 3 lett. b)
- P.O: Professore Ordinario
- P.A.: Professore Associato

Anno 2019

- *Track* CSSE 1 P.O. INF/01
- *Track* CCSN 1 P.O. Discipline Psicologiche

Anno 2020

- *Track* ENBA 1 P.O./P.A. Analisi Statistica
- *Track* CSSE 1 RTD/B Ottimizz.Dinamica INF/04
- *Track* CCSN 1 RTD/B Discipline medico-psicologiche
- *Track* AMCH 1 P.O. e 1 RTD/B

Anno 2021

Reclutamento esclusivamente di figure Junior della Ricerca (RTD/A e Assegni di ricerca)

A queste posizioni sono da aggiungere le posizioni da Ricercatore a Tempo Determinato di tipo B) che allo scadere del triennio di riferimento (le prime 5 scadono nel 2020) potenzialmente possono diventare Professori Associati.

Per quanto riguarda la **Junior Faculty** si ricorda che la Programmazione Triennale approvata lo scorso anno prevede un forte piano di reclutamento dedicato a posizioni per giovani ricercatori a tempo determinato, vale a dire assegnisti di ricerca e RTD-A, in linea anche con quanto previsto dalla normativa vigente che prevede come criterio essenziale per

l'accreditamento delle Scuole ad ordinamento speciale che il numero di RTD-A e assegnisti di ricerca in servizio sia pari ad almeno il doppio dei professori di ruolo.

La Programmazione per le posizioni junior ha già assegnato otto posizioni di RTD-A equivalente suddivise tra i quattro *Track* dottorali, alle quali vanno aggiunte due posizioni di RTD-A equivalente la cui assegnazione verrà definita in un momento successivo, al fine di potenziare linee di ricerca multidisciplinare ritenute strategiche per la Scuola.

A queste dieci posizioni andranno poi aggiunte le posizioni che saranno sostenute con i fondi del Programma PAI; è appunto su questi progetti e su altri finanziamenti, che si auspica la Scuola riuscirà ad ottenere con l'arrivo di nuovi progetti di ricerca, che si intende spingere il reclutamento di figure Junior della ricerca per il prossimo biennio

La tabella che segue mostra l'andamento delle unità di Professori e ricercatori nel prossimo triennio: tenendo conto delle unità di professori e ricercatori a tempo determinato di tipo B) previste in programmazione (ivi compreso il possibile passaggio al ruolo di Professore Associato per le unità da Ricercatore di tipo B) al termine del triennio), viene segnalato il numero minimo teorico delle unità di *Junior Faculty* necessarie per il raggiungimento del criterio sopracitato di cui all'articolo 3 comma 1 lett. C.II del DM 439/2013: Almeno numero doppio di ricercatori e assegni di ricerca rispetto al numero dei professori).

| ANNO | PROFESSORI (COME DA PROGRAMMAZIONE) | RTD/B (COME DA PROGRAMMAZIONE) | JUNIOR FACULTY - numero di unità necessarie |
|-------------|--|---|--|
| 2018 | 16 | 4 | 28 |
| 2019 | 18 | 10 | 26 |
| 2020 | 24 | 9 | 39 |
| 2021 | 30 | 3 | 57 |

Nell'ambito del programma *Visiting Professor*, il cui potenziamento andrà ad arricchire per tipologia, oltre che per quantità, l'offerta formativa della Scuola, si prospetta per gli anni 2019-

2020 lo sviluppo di ulteriori forme di collaborazione e scambio docenti, sviluppando le iniziative di condivisione dei costi e delle risorse con le altre Scuole a Ordinamento speciale e le azioni volte al sostegno di scienziati e ricercatori rifugiati e richiedenti asilo, così come previsto dalla programmazione triennale sopracitata. (cfr. **Obiettivo 2019: Procedura di Reclutamento dei Visiting Professor**).

Personale tecnico - amministrativo

Azioni intraprese

Implementazione piano assunzioni triennale (PTA) (ref. Programmazione Triennale 2018-2020)

La programmazione triennale 2018-2020, così come definita dallo Statuto, contenente, tra l'altro, la definizione della dotazione organica del personale Tecnico Amministrativo, prevedeva per l'anno 2018 il reclutamento di:

- 1 unità di categoria C per le esigenze del Servizio Protocollo
- 1 unità di categoria D per le esigenze dell'Ufficio Infrastrutture, servizi informatici e amministrazione digitale
- 1 unità di categoria D per le esigenze dell'Ufficio Legale, atti negoziali e relazioni sindacali

Nel corso dell'anno 2018 la Direzione amministrativa ha intrapreso una intensa attività di reclutamento del Personale tecnico amministrativo con diverse tipologie contrattuali apportandone anche di innovative.

Mediante una procedura di mobilità volontaria è stata assunto a tempo indeterminato una unità per la copertura delle esigenze del servizio Protocollo.

In attuazione di quanto disposto dal D.Lgs. 75/2017 articolo 20, Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni e dalla successiva Circolare 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione contenente "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato", la Scuola ha potuto procedere all'assunzione di una unità di

personale a tempo indeterminato per le esigenze dell'Ufficio Servizi Informatici in possesso di tutti i requisiti previsti dall'articolo 20 di cui sopra.

Nel mese di settembre 2018 inoltre è stato possibile, mediante l'utilizzo di graduatoria ancora in vigore, assumere a tempo indeterminato una unità, già in servizio a tempo determinato, per l'Ufficio Bilancio, Contabilità e Stipendi.

A partire dal mese di giugno 2018, tenuto conto sia della aspettativa per incarico dirigenziale presso altro ente del Responsabile dell'Ufficio Affari Generali, sia del trasferimento per mobilità di una ulteriore unità del medesimo ufficio, si è avviato un confronto con la Azienda Sanitaria Locale al fine di concludere una procedura di comando temporaneo di una figura esperta nella gestione degli acquisti e delle gare di appalto. La procedura non ha al momento trovato riscontro favorevole da parte della ASL e la Scuola ha comunque avviato la selezione di una unità di categoria D per le esigenze dell'ufficio, già prevista in programmazione indipendentemente dalla buona riuscita del comando o meno.

Nel corso dell'anno 2018 inoltre la Direzione ha introdotto alla Scuola la tipologia contrattuale di Formazione e lavoro, contratti a tempo determinato della durata di due anni, durante i quali il dipendente deve obbligatoriamente rispettare il piano di formazione previsto dal progetto formativo legato al bando, e che permettono, al termine del periodo previsto, qualora la valutazione finale risulti positiva, il passaggio diretto a contratto a tempo indeterminato. Sono state assunte con tale tipologia contrattuale 5 unità nel corso del 2018. Sono state inoltre assunte 6 unità a tempo determinato, con contratti di durata annuale rinnovabili fino a un massimo di tre anni.

Rideterminazione del fondo accessorio e stipula dell'Accordo Integrativo e certificazione dei fondi per l'anno 2018

La Scuola ha avviato la procedura di tentativo di rideterminazione delle risorse del fondo partendo con una analisi congiunta del fondo accessorio delle altre Scuole a Ordinamento Speciale. Nel corso dell'anno inoltre la Direzione amministrativa ha intrapreso un confronto con il Dott. Daniele Livon – MIUR, Dott. Giuseppe Cananzi – MEF e con il Collegio dei Revisori della Scuola al fine di individuare il potenziale margine di manovra per la determinazione di un aumento delle risorse legate al fondo accessorio. Le ipotesi, pur riscontrando un parere informale positivo sia del MEF che del MIUR, non sono state approvate dal Collegio dei Revisori.

La Direzione Amministrativa quindi, di concerto anche con le rappresentanze sindacali, in attesa altresì dei decreti attuativi di cui all'art. 65 comma 5 del CCNL vigente, ha disposto per l'anno 2018 la determinazione del fondo accessorio negli stessi termini di quello del 2017 sia per quanto riguarda la costituzione che la destinazione delle risorse, sottoscrivendo altresì la contrattazione integrativa sui criteri generali per le progressioni economiche all'interno della categoria. La sottoscrizione dei due accordi integrativi ha permesso sia l'erogazione delle indennità riconosciute a vario titolo, sia lo svolgimento della procedura per le progressioni orizzontali 2018 che, conclusasi in data 13/12/2018, permette il riconoscimento, ai candidati vincitori, dell'inquadramento giuridico ed economico nella classe economica immediatamente successiva a quella in godimento con decorrenza retroattiva dal 1° gennaio 2018.

Redazione di un piano formativo del Personale Tecnico-Amministrativo

Al fine della predisposizione del Piano della Formazione per l'anno 2018, la Direzione ha avviato una ricognizione tra tutti gli uffici chiedendo di inoltrare l'interesse alla partecipazione a iniziative formative indicando nelle proposte l'oggetto della formazione, l'identificazione, ove possibile, del corso specifico selezionato con i relativi costi, ente organizzatore e la priorità assegnata in base alle esigenze del proprio ufficio.

Al termine della raccolta delle proposte la Scuola ha effettuato alcuni incontri con la Scuola Normale Superiore e la Scuola Superiore Sant'Anna al fine di predisporre un piano di formazione congiunto tra le tre Scuole con il duplice obiettivo di ampliare l'offerta formativa per i dipendenti e di suddividere i costi dell'organizzazione dei singoli corsi. Nel mese di aprile 2018 (Decreto del 12/04/2018) è stato approvato, dopo condivisione e approvazione con le rappresentanze sindacali, il Piano della formazione per l'anno 2018 che prevede quindi attività svolte singolarmente presso enti esterni, attività organizzate presso la Scuola IMT sia con l'ausilio di docenti interni che esterni e attività organizzate da SNS e SSSA la cui partecipazione è stata estesa anche al personale di IMT.

Nel corso dell'anno 2018 inoltre una unità di personale tecnico amministrativo della Scuola ha usufruito dell'assegnazione contributi relativa alla procedura per il conferimento di contributi "*Staff mobility for training*" nell'ambito del Programma Erasmus+, anno accademico 2018/2019, effettuando un periodo di formazione presso Artevelde University College Ghent

con il principale obiettivo di confronto con altre realtà Europee per condividere buone pratiche e apprendere nuove idee e metodologie di lavoro.

Nel mese di settembre 2018, tenuto conto che il MIP del Politecnico di Milano ha avviato la ottava edizione del Master universitario di II livello in *Management* dell'Università e della Ricerca (Master SUM) di durata biennale, con inizio delle attività previsto a gennaio 2019 e termine a luglio 2020 e vista l'opportunità di favorire la partecipazione al Master in oggetto al personale dipendente a tempo indeterminato della Scuola IMT, è stata indetta una procedura di valutazione comparativa titoli e colloquio finalizzata all'individuazione del candidato della Scuola IMT alla partecipazione al Master Universitario sopracitato. Al termine della selezione, considerata anche la disponibilità di fondi, la Direzione ha individuato due candidati idonei alla partecipazione al Master a cui verranno garantite la copertura totale dei costi di iscrizione e il rimborso del 50% delle spese vive sostenute.

Risultati raggiunti (forma breve)

Alla data del 10/01/2019 risultano in servizio presso la Scuola:

- Personale a tempo indeterminato: 24 (di cui 2 unità in aspettativa per incarico presso altro ente)
- Personale a tempo determinato: 10
- Direttore Amministrativo: 1.

Sono inoltre in fase di espletamento due procedure di selezione:

- 1 posizione a tempo indeterminato per l'Ufficio Affari generali e Acquisti
- 1 personale in collaborazione per attività di comunicazione e ufficio stampa.

Risultati raggiunti (forma estesa)

Vedi sopra

Azioni programmate

Nell'ambito della **programmazione dei reclutamenti** per il prossimo triennio si ritiene necessario che la Scuola consolidi la propria struttura amministrativa prevedendo un incremento delle unità di personale degli uffici direttamente coinvolti nello sviluppo e nel supporto sia alle attività amministrative legate alla didattica, ricerca e terza missione, sia nelle strutture amministrative centrali di supporto alle attività della Scuola nel suo complesso.

La crescita dimensionale del Personale Tecnico Amministrativo richiede una diversa organizzazione, raggiungibile impostando la struttura organizzativa per Aree, intese come aggregazione di uffici, ed è pertanto necessaria, oltre alla crescita numerica del personale, una crescita dell'inquadramento dei dipendenti adeguata ad una Scuola in forte espansione come IMT.

Dal momento che l'incremento e lo sviluppo del personale seguono l'espansione dell'organizzazione della didattica e della ricerca, la programmazione di suddette risorse potrà essere anticipata o posticipata in funzione della realizzazione delle progettualità previste per lo sviluppo accademico.

Nello specifico per il prossimo triennio si prevede il reclutamento delle seguenti figure a tempo indeterminato:

Anno 2019

- 2 unità di categoria EP
- 1 unità di categoria D
- 1 unità di categoria C

Anno 2020

- 2 unità di categoria EP
- 2 unità di categoria C
- 2 unità di categoria D

Anno 2021

- 1 unità di categoria D

Per l'anno 2019 sarà sviluppato il confronto con le rappresentanze sindacali alle quali la direzione ha chiesto un forte supporto nella **definizione del nuovo fondo accessorio** in relazione si a quanto sopra esposto sia agli interventi normativi che si sono susseguiti negli ultimi mesi (non da ultimo il nuovo CCNL).

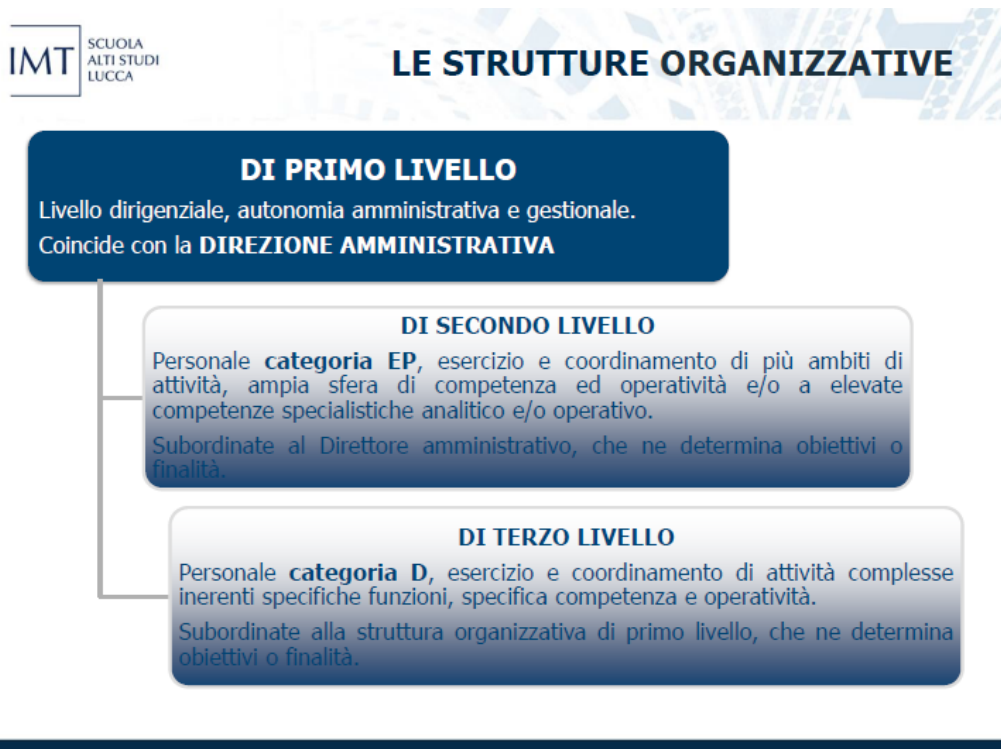
3. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

MODELLO ORGANIZZATIVO ATTUALE

Il modello organizzativo della Scuola IMT si concreta nella struttura di I livello coincidente con la Direzione amministrativa che si sviluppa in Uffici di Staff, Uffici di Linea e Unità di Staff.

La configurazione della Scuola vede l'apparato tecnico-amministrativo organizzato in una serie di **Strutture Organizzative** che fanno capo alla **Direzione amministrativa** con eventuali ulteriori funzioni specialistiche in staff alla stessa.

Le **Strutture Organizzative** sono distinte in livelli in relazione alla rilevanza, al grado di complessità e alla professionalità richiesta per il raggiungimento delle finalità assegnate e per l'espletamento, coordinamento e controllo delle connesse attività.



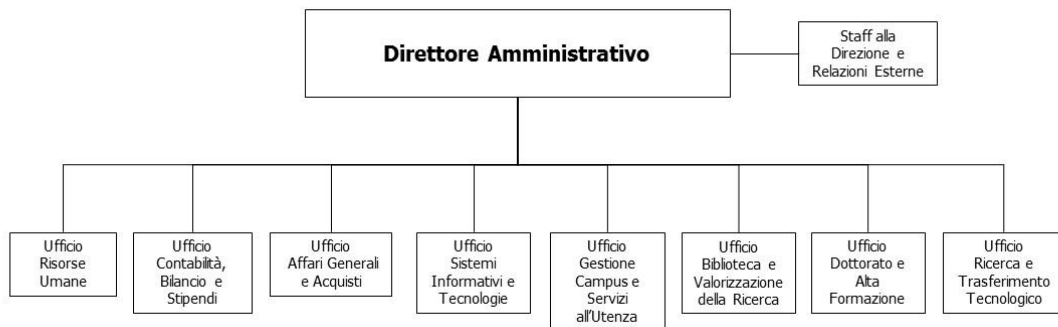
La Direzione amministrativa si sviluppa in **Uffici di Staff, Uffici di Line e Unità di Staff** che dipendono direttamente dal Direttore amministrativo che, sulla base degli atti di indirizzo generali, ne propone l'istituzione e le finalità determinandone, con propri atti, gli ambiti di competenza e le funzioni, l'organizzazione interna e le posizioni organizzative.

Logica e metodo utilizzato per la definizione de l'assegnazione degli obiettivi individuali nell'ottica di miglioramento continuo.



Lo schema organizzativo adottato dalla Scuola IMT è il modello per "prodotti/servizi" in base al quale tutte le attività dedicate alla produzione di un determinato servizio sono svolte prevalentemente nell'ambito di una stessa struttura organizzativa. Modello opportunamente plasmato qualora le attività finalizzate al raggiungimento di un certo obiettivo siano di competenza di strutture organizzative diverse, per cui sarà cura del Direttore amministrativo individuare un referente dell'intero processo al fine di garantire una visione unitaria dell'attività connessa al processo in questione.

Organigramma Direzione Amministrativa



Per ulteriori dettagli si rimanda ai documenti di organizzazione pubblicati all'interno della Sezione amministrazione trasparente all'indirizzo http://www.imtlucca.it/amministrazione-trasparente/trasparenza:organizzazione:articolazione_degli_uffici.

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Nell'assegnazione di nuovi obiettivi, la Scuola tiene conto dei risultati delle rilevazioni del grado di soddisfazione degli utenti delle attività e dei servizi della Scuola. Ormai da due edizioni, la scuola partecipa al progetto *Good Practice*, coordinato dal Politecnico di Milano, per il miglioramento della *Performance* degli Atenei Italiani. Tenuto conto dei report finali e dell'analisi dei risultati, sia in termini di Efficacia dei servizi della Scuola che l'Efficienza in termini di costi di alcuni servizi.

Inoltre, la Scuola tiene conto di particolari attività progettuali legate a specifici adempimenti normativi. Infatti, per l'anno 2019, come già evidenziato nei paragrafi precedenti, le attività e obiettivi della Scuola saranno focalizzate all'Accreditamento. Di conseguenza, gli obiettivi strategici e individuali sono predisposti per il conseguimento di questo scopo.

Nell'ottica di adeguare il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* alle esigenze specifiche della Scuola, e come previsto dal D.lgs. n.74 del 25.5.2017, la Scuola aggiorna

annualmente il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP) sentito il parere vincolante del Nucleo di Valutazione.

La Scuola adotta un SMVP basato su obiettivi e comportamenti organizzativi in percentuale variabile. L'oggetto della valutazione è costituito dai risultati, ovvero dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, e dall'insieme dei comportamenti organizzativi derivanti dalle competenze richieste e concretamente attivate dal valutato nel periodo di riferimento. Nella valutazione si tiene conto del grado di complessità degli obiettivi avviati, realizzati e rendicontati, assegnando punteggi più alti a coloro che hanno definito indicatori rilevanti e immediatamente comprensibili.

In particolare, la Valutazione del Direttore amministrativo, effettuata dal Consiglio Direttivo su proposta del Nucleo di Valutazione, tiene conto del raggiungimento degli obiettivi, sia di quelli strategici, sia di quelli legati alla *performance* Organizzativa della struttura amministrativa nel suo complesso, ed ai comportamenti.

Per quanto riguarda la valutazione del personale di categoria Dirigenziale, EP e D con Qualifica e/o Incarichi (CCNL art. 91 comma 3 e 4), la valutazione viene effettuata dal Direttore amministrativo e si basa nel raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti quali: Pianificazione, organizzazione e controllo, Affidabilità, Collaborazione e cooperazione, e Flessibilità e tensione al risultato.

Nel caso del personale D e C con incarichi (CCNL art. 91 comma 1 e 2) e del personale senza incarico, la valutazione viene effettuata dal Responsabile di Ufficio sulla base del raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi quali: le Competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività, il Grado di realizzazione di specifici compiti affidati, il Contributo dato alla soluzione di problemi anche con idee innovative e la Flessibilità verso l'utenza esterna e interna.

La valutazione è oggetto di colloquio con tutti gli interessati dopo la compilazione di un modulo reso disponibile anche per via telematica per la definitiva attribuzione dei punteggi e per il successivo calcolo della retribuzione di risultato/un terzo indennità di responsabilità prevista dal vigente CCNL.

ESTRATTO

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

2019-2021

4. ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO – PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2019-2021

INTRODUZIONE ED ELEMENTI DI RIFERIMENTO NORMATIVI

La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha introdotto un sistema organico di misure tendenti a contrastare il fenomeno della corruzione sia a livello repressivo che preventivo.

A tal fine ha disposto che le Pubbliche Amministrazioni, con delibera dell'organo di indirizzo politico, nominino un responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e adottino un piano triennale per la prevenzione della corruzione che, a seguito della modifica attuata con il D. Lgs. 97/2016, comprenda al suo interno anche il programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) è stato approvato con Delibera CIVIT (oggi ANAC) n. 72 dell'11 settembre 2013. La funzione principale del PNA è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale.

Un aggiornamento del PNA è stato disposto con Determina ANAC n. 12/2015.

Con delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 è stato approvato il PNA per l'anno 2016.

Con Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 è stato approvato l'Aggiornamento 2017 al PNA, contenente una specifica e dettagliata sezione dedicata alle università.

A seguito di ciò anche il MIUR si è espresso con un atto di indirizzo del 14 maggio 2018, con il quale coordina in un unico documento sia gli aspetti trattati direttamente già da ANAC nella delibera n. 1208/2017, sia le altre azioni individuate dal MIUR in attuazione della stessa.

L'atto di indirizzo è articolato in tre parti.

La prima parte contiene una ricognizione degli interventi che ANAC richiede al MIUR in quanto attuabili attraverso provvedimenti di tipo legislativo/normativo ad esempio in materia di procedimento disciplinare dei docenti universitari, o interventi di tipo amministrativo in materia di finanziamenti alla ricerca e valutazione, reclutamento, accreditamento e offerta formativa, codice etico e di comportamento.

La seconda parte contiene le raccomandazioni che ANAC fa direttamente alle Università per prevenire fenomeni corruttivi.

La terza parte riporta ulteriori indicazioni del MIUR su quanto disposto da ANAC nella specifica sezione del PNA 2017 rivolta alle Università.

Infine, con Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 è stato approvato l'Aggiornamento al PNA per l'anno 2018.

Il Piano per la prevenzione della corruzione integrato con la sezione Trasparenza, insieme al Codice di Comportamento di IMT, mirano ad un approccio globale e integrato rispetto a tematiche e problematiche che hanno evidenti punti di contatto e interazione tra loro.

L'aggiornamento annuale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è stato elaborato partendo dal particolare contesto dimensionale e organizzativo della Scuola, dalle indicazioni normative e dai PNA precedenti.

Esso comprende un'analisi del grado di esposizione delle attività della Scuola al rischio di corruzione ed è aggiornato in relazione al monitoraggio annuale sull'attuazione, i cui esiti sono riportati nella relazione annuale del responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza da predisporre e pubblicare nell'apposita sezione entro il 31 gennaio 2019, nonché ai suggerimenti provenienti dai responsabili delle unità organizzative.

Il Piano ha lo scopo di abbassare il grado di rischio di corruzione o di mala amministrazione attraverso una serie di misure organizzative integrate, revisione di regolamenti e procedure,

controllo, formazione del personale, che consentano di gestire il rischio e di attuare le misure di trasparenza dell'azione amministrativa, strumento d'eccezione per la prevenzione della corruzione nella PA.

SOGGETTI

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, in base a quanto previsto dall'art. 1, comma 7, della Legge 190/2012 come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. f) D.Lgs. 97/2016, confermato nel PNA 2016 e specificato nella recente Delibera ANAC n. 840/2018, è individuato tra i dirigenti di ruolo in servizio presso l'ente.

Nelle Università tale incarico può essere affidato al Direttore Generale.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza della Scuola IMT è individuato nella persona del Direttore Amministrativo, attualmente pertanto è la Dott.ssa Alessia Macchia, nominata con DD 03341(171).03.07.17.

Il Responsabile è supportato dall'Ufficio Affari generali e acquisti nella predisposizione e coordinamento di regolamenti e provvedimenti con efficacia esterna o interna che si rendano necessari in relazione all'evoluzione del contesto, normativo e non, negli ambiti della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

Il Responsabile si avvale altresì del supporto generale degli Uffici dell'Amministrazione per l'elaborazione di dati o approfondimenti specifici.

I responsabili di unità organizzativa concorrono alla corretta individuazione dei processi in cui sono coinvolti e alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione. Garantiscono altresì, al Responsabile e all'Ufficio che lo supporta, una

collaborazione rafforzata per la definizione, l'attuazione e la valutazione delle misure atte a prevenire la corruzione e garantire la trasparenza nelle attività assegnate al proprio ufficio.

Le funzioni di Organismo Interno di Valutazione sono svolte, all'interno dell'Università, dal Nucleo di Valutazione disciplinato dalla L. 240/2010 e dallo Statuto della Scuola.

La principale attività di controllo nell'ambito della prevenzione della corruzione posta in capo all'OIV riguarda il settore della trasparenza, di cui deve attestare annualmente, o secondo le diverse tempistiche indicate dall'ANAC, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013. Le attestazioni dell'OIV sono pubblicate tempestivamente sul sito web dell'Ateneo, nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione [Controlli e rilievi sull'amministrazione](#).

Lo stesso organo ha espresso il parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del Codice di Comportamento, come previsto dall'art. 54 del D.lgs. 165/2001 e dalla Delibera ANAC n. 75/2013 recante Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari U.P.D.:

- svolge i procedimenti disciplinari di propria competenza (art. 55 bis D.lgs. 165/2001)
- provvede alle comunicazioni obbligatorie all'autorità giudiziaria in caso riscontri illeciti penali o ipotesi di responsabilità amministrativa per danno erariale;
- ha i poteri previsti dalla legge in materia di procedimenti disciplinari;
- ha poteri propositivi per l'aggiornamento del Codice di Comportamento.

L'UPD è stato rinnovato con Decreto Direttore Amministrativo 01268(5).VII.13.21.02.18, in modo da garantire il criterio della rotazione degli incarichi come misura preventiva del rischio corruzione.

Tutto il personale della Scuola:

- è chiamato ad osservare le misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- partecipa al processo di gestione del rischio;
- segnala al responsabile anticorruzione le violazioni del Codice di comportamento o situazioni di illecito o di conflitto di interessi, anche solo potenziale, di cui vengano a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- segnala al responsabile anticorruzione i casi di personale conflitto di interessi al fine del rispetto dell'obbligo di astensione.

AREE A RISCHIO CORRUZIONE E PROCESSI

LE AREE DI RISCHIO

La Legge 190/2012, all'art. 1 comma 9 lett. a), ha individuato le aree di rischio comuni a tutte le amministrazioni, riferite ai seguenti procedimenti:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163 ora D.Lgs. 50/2016;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Nell'aggiornamento al PNA di cui alla Determina n. 12/2015 sono state individuate altre aree a rischio, cosiddette generali:

1. Incarichi e nomine
2. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
3. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
4. affari legali e contenzioso.

L'aggiornamento 2017 del PNA si sofferma su alcune considerazioni di "sistema" e individua per le università altri ambiti nei quali ritiene necessario porre in essere specifiche misure di prevenzione:

- il ruolo dell'RPCT negli atenei in cui vi siano pochi dirigenti o solo il direttore generale e la problematicità della concentrazione di poteri in capo a un unico soggetto da risolvere attraverso un accurato bilanciamento di poteri o laddove non sia possibile prevedendo controlli o introducendo la c.d. segregazione delle funzioni;
- la necessità di definire obiettivi di prevenzione del rischio corruttivo che siano sostenibili e coerenti con quelli stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e inclusi negli indicatori di *performance* individuale e organizzativa pur mantenendo l'autonomia del PTPC;
- ricerca: suddivisa in quattro fasi (progettazione, valutazione e finanziamento, svolgimento della ricerca, pubblicazione degli esiti); l'Anac evidenzia come la fase maggiormente a rischio di interferenze improprie ed opacità sia quella della valutazione e del finanziamento dei progetti;
- didattica: l'Anac sottolinea la necessità di presidiare tale ambito rafforzando specificamente i codici di comportamento degli atenei per contrastare cattive condotte da parte dei professori (quali ad esempio, interferenze degli interessi personali del docente con lo svolgimento dei propri compiti istituzionali di didattica e ricerca, situazioni di conflitto di interesse nello svolgimento di esami di profitto o in altre funzioni didattiche anche in veste di componente di commissioni);
- reclutamento dei docenti: in quest'ambito l'Anac rileva un rischio di pressioni indebite sulle scelte di reclutamento e in particolare di un eccessivo localismo nelle assunzioni, con poca apertura degli atenei agli ingressi di professori dall'esterno e suggerisce agli atenei:
 1. il rafforzamento della programmazione come strumento condiviso di definizione del reale fabbisogno in base a criteri oggettivi e generali;
 2. il contenimento delle procedure riservate agli interni di cui all'art. 24 comma 6 della l. 240/2010;
 3. rendere trasparenti i processi decisionali e le motivazioni delle scelte di programmazione effettuate;

4. rafforzare, nelle procedure e nei regolamenti interni, il presidio della norma di cui all'art. 18, co. 1, lett. b), ultimo periodo, e lett. c), della legge n. 240/2010, ai sensi delle quale ai procedimenti per la chiamata dei professori e dei ricercatori universitari e per il conferimento degli assegni di ricerca, nonché di contratti a qualsiasi titolo erogati dall'ateneo, non possono partecipare «coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata ovvero con il rettore, il direttore generale o un componente del consiglio di amministrazione dell'ateneo», estendendone l'applicazione a tutte le fasi delle procedure di reclutamento e non solo a quella finale e ai casi di coniugio e convivenza more uxorio;
 5. adottare specifiche misure nei regolamenti che in assenza di norme di legge disciplinino la formazione delle commissioni di selezione con criteri atti ad evitare possibili conflitti di interesse in capo ai commissari (sorteggio dei commissari, limitazione al numero di concorsi come commissario interno, scelta di almeno due membri esterni su tre, per gli associati, e quattro membri su cinque per gli ordinari);
 6. garantire, attraverso una procedura di dichiarazioni ben strutturate e di controlli, l'applicazione dell'art. 51 cpc e dell'art. 5, co. 2, del d.lgs. 7 maggio 1948, n. 1172 (rapporti di affinità fino al IV grado) alle commissioni di concorso, tenuto conto della giurisprudenza in materia includendo tra i casi di conflitto di interesse non solo la comunanza di interessi economici ma anche la circostanza che per esempio vi sia un rapporto di collaborazione scientifica continuativo ed esclusivo tra uno dei commissari e uno dei candidati;
 7. incrementare con apposite norme regolamentari la trasparenza di procedure e criteri di valutazione e la qualità della verbalizzazione, assicurando specie nelle procedure di cui all'art. 18 della l. 240/2010 l'effettiva valutazione comparativa dei candidati.
- Integrare codice di comportamento e codice etico dell'ateneo (secondo apposite linee guida che l'Anac è in procinto di emanare), distinguendo i doveri che comportano sanzioni disciplinari e i doveri che comportano sanzioni aventi natura non disciplinare, per violazione dei precetti etici e deontologici e trattare nel nuovo codice

unificato alcune tematiche quali i doveri del personale docente con riferimento alla didattica e alla ricerca, i doveri degli studenti, misure contro l'abuso della posizione, il plagio, i conflitti di interesse nella ricerca scientifica, i favoritismi personali;

- Conflitti di interesse e incompatibilità\ in capo a professori e ricercatori: si pone particolare enfasi sulla necessità per ciascun ateneo di disciplinare in modo più stringente ed univoco i procedimenti e i limiti dei regimi autorizzatori per attività e incarichi esterni e di porre maggiore attenzione nella valutazione della compatibilità tra incarichi esterni e svolgimento delle attività lavorative presso l'amministrazione di appartenenza, in modo da prevenire i conflitti di interesse e da garantire di non compromettere il rendimento dei docenti, nonché il rispetto dei limiti complessivi al trattamento economico previsti dall'art. 23-ter del d.l. 201/2011;
- Procedimento disciplinare docenti e ricercatori: per garantire un imparziale esercizio di tale fondamentale funzione, stante il quadro di competenze disegnato dall'art. 10 della l. 240/2010, l'Anac suggerisce agli atenei di ricorrere a figure esterne all'ateneo in grado di assicurare una maggiore indipendenza di giudizio, massimo grado di imparzialità e la terzietà dell'istruttoria. In merito al procedimento disciplinare nei confronti del Rettore, nel corso dei lavori del tavolo tecnico è emersa la possibilità di prevedere negli statuti degli Atenei che la titolarità del potere disciplinare sia attribuita al Decano o, in alternativa, riconoscere tale titolarità a livello ministeriale.
- Enti di diritto privato partecipati e spin-off: l'Anac raccomanda una serie di misure tra le quali:
 1. necessità di rispettare quanto previsto dalla normativa vigente e in particolare dal D.lgs. 175/2016, in materia di costituzione o partecipazione in società di capitali, con particolare riguardo alla motivazione della costituzione o della partecipazione;
 2. regolazione dell'utilizzazione di personale dell'ateneo presso enti partecipati (non spin-off), nella forma di specifiche incompatibilità ovvero di regole sull'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni;
 3. adeguate misure di trasparenza al fine di consentire un controllo diffuso, specie nella comunità dell'ateneo, sull'effettivo e corretto funzionamento degli enti partecipati e sulla loro necessità;

4. preventiva approvazione da parte dell'ateneo dei regolamenti degli enti partecipati sul reclutamento del personale e sul conferimento degli incarichi e obbligo di sottoposizione al parere dell'organo di vertice degli atenei di ogni delibera relativa al reclutamento del personale o al conferimento di incarichi;
5. verifiche da parte dell'università sull'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza da parte degli enti privati ai sensi del D.lgs. 33/2013 e della l. 190/2012.
6. Regolamentazione del fenomeno degli spin-off in modo conforme alla legge e al DM 168/2011, con introduzione nei regolamenti di ateneo di regole volte a garantire che la costituzione degli spin off avvenga solo laddove le attività non possano essere efficacemente svolte da società private (fallimento di mercato) e che le attività svolte rientrino tra le attività istituzionali;
7. Regolamentazione dell'utilizzazione del personale universitario presso gli spin off con particolare attenzione non solo al non detrimento della attività didattiche, ma anche ai possibili conflitti di interesse (introduzioni di nuove ipotesi di incompatibilità dovute a conflitto di interesse, presidio del dovere di astensione del docente in caso di conflitto di interesse); pubblicazione come misura di trasparenza di ruoli, incarichi, cariche, benefici economici, dividendi di professori e ricercatori negli spin-off.

La recente Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 con la quale si approva definitivamente l'aggiornamento 2018 al PNA non apporta elementi integrativi rispetto a quanto disciplinato nei PNA precedenti.

PRIMA FASE DI APPLICAZIONE DELL'AGGIORNAMENTO AL PNA 2017 E ATTO INDIRIZZO MIUR

Con riferimento all'ambito della didattica si evidenzia che nel corso degli anni non sono stati riscontrati rischi di corruzione per quanto concerne l'ammissione di allievi alla Scuola.

Si segnala a tale proposito, come misura di trasparenza, che la Scuola ha interpretato gli artt. 26 e 27 del D.lgs. 33/2013, laddove esso prevede la pubblicazione di nominativi e curricula di coloro che ricevono benefici economici a carico della PA, nel senso di intendervi compresi gli allievi del corso di dottorato che percepiscono la borsa di studio, in modo che chiunque possa verificare la qualità dei curricula degli allievi ammessi.

Per ciò che concerne la gestione delle risorse provenienti da progetti di ricerca e attività in conto terzi, a seguito di approvazione del Consiglio Direttivo nella seduta del 30 gennaio 2018, è stato aggiornato con Decreto Direttoriale 1067(42).I.3.09.02.18 il Regolamento per le attività istituzionali finanziate da terzi e per le attività in conto terzi con il quale viene disciplinato lo svolgimento di attività di didattica o di ricerca svolta dalla Scuola nel suo esclusivo o prevalente interesse istituzionale, nell'ambito di progetti finanziati o co-finanziati da enti pubblici o privati e l'attività svolta dalla Scuola per conto di committenti pubblici o privati, nel loro interesse esclusivo o prevalente, verso pagamento di un corrispettivo.

Con Decreto Direttoriale 02706(139).I.3.18.05.18 è stato, inoltre, aggiornato il Regolamento per la disciplina del fondo per la premialità che disciplina la costituzione e la modalità di utilizzo del fondo per la premialità dei professori e ricercatori in regime di tempo pieno della Scuola ai sensi dell'art. 9 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, e dell'art. 1, comma 16, della Legge 4 novembre 2005, n. 230.

Nel corso del 2018, nell'ambito della macro-area reclutamento docenti, è stata perfezionata la procedura relativa alle modalità operative di nomina commissione di selezione nell'ambito di procedure per il reclutamento di professori di I e II fascia ai sensi dell'art. 18 della Legge 240/2010 e per ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lett. a) e b) della Legge 240/2010, con scopo di mapparne la metodologia operativa seguita per la nomina della commissione.

I PROCESSI A RISCHIO

Le aree di rischio generali e specifiche sono state declinate nei principali processi corrispondenti all'articolazione amministrativa di IMT.

Il grado di rischio è graduato in una scala da 1 a 5 a seconda del livello: 5 – alto, 4 – medio/alto, 3 – medio, 2 – medio/basso, 1 – basso.

Il metodo utilizzato fino ad ora per la valutazione del rischio è un metodo semplificato basato su una rilevazione empirica derivante dal monitoraggio costante cui la Direzione Amministrativa e le unità organizzative, sottopongono tutte le attività e i procedimenti della Scuola; d'altro canto la rilevazione mediante la formula prevista dal PNA sarebbe stata poco significativa in ragione delle peculiarità dimensionali e organizzative della Scuola.

Vista la recente riorganizzazione che ha subito la Scuola, l'aumento del numero dei dipendenti e la riorganizzazione delle funzioni proprie degli uffici amministrativi, nel corso del 2019 si procederà ad una nuova e progressiva mappatura dei processi ricalcolando, anche sulla base di quanto disposto nell'Allegato A "Tabella valutazione del rischio" della Delibera ANAC 72/2013, il grado di rischio al quale è soggetto il relativo processo.

Saranno mappati inizialmente i processi ritenuti più soggetti a rischio corruzione, pertanto si prevede entro il primo semestre 2019 di mappare i seguenti processi:

1. Processo di scelta del contraente nell'affidamento di lavori, servizi e forniture;
2. Processo Concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale.

Di seguito si elencano i processi mappati nel corso del 2018 con il relativo aggiornamento.

| Processo | Unità organizzative coinvolte e altri attori | Grado di rischio | Note |
|--|--|------------------|--|
| Gestione servizi agli studenti e supporto per visti di ingresso | Ufficio Gestione Campus e Servizi all'Utenza | BASSO | Le attività consistono nella gestione operativa dei servizi per gli allievi (mensa, alloggio) e nel supporto per l'ottenimento di visti di ingresso e permessi di soggiorno. Si tratta di attività per propria natura scarsamente soggette al rischio di corruzione. L'adozione di rigide norme da parte dei regolamenti della Scuola in materia e dei bandi di concorso garantiscono una gestione efficiente dei benefit agli allievi e l'assenza di margini di discrezionalità non correttamente delimitati. |
| Procedure selettive e concorsuali di programmi di studio e borse di studio | Ufficio Dottorato e Alta Formazione Collegio dei Docenti Direttore | BASSO | Le procedure concorsuali per l'accesso ai programmi di dottorato sono disciplinate da legge e dal regolamento della Scuola. L'ufficio cura la fase della ricezione delle domande e fornisce supporto tecnico alle commissioni di selezione. La selezione avviene per titoli e colloquio orale ad opera di commissioni nominate dal Direttore sentito il collegio dei docenti. Il Direttore della Scuola, con il DD di emanazione della graduatoria, accerta e si fa garante della regolarità degli atti delle commissioni. L'apertura e la divulgazione a livello internazionale delle selezioni e la scelta dell'inglese come lingua di svolgimento delle attività didattiche e delle selezioni l'assenza di contenzioso relativo alle |

| | | | |
|--|--|--------------------|--|
| | | | <p>selezioni per gli scorsi cicli di dottorato rappresentano indizi concreti della competitività e dell'integrità della selezione; il che è suffragato dai dati sul numero delle domande di ammissione pervenute e sulla provenienza geografica delle domande e degli allievi ammessi.</p> |
| <p>Procedure concorsuali e selettive personale tecnico amministrativo e collaboratori dell'amministrazione</p> | <p>Ufficio Risorse Umane</p> <p>Commissioni di concorso o di selezione</p> | <p>MEDIO-BASSO</p> | <p>Le procedure concorsuali relative all'accesso all'impiego del personale tecnico amministrativo sono disciplinate dalle norme in materia di concorsi pubblici. Il Regolamento di IMT in materia stabilisce come modalità la selezione comparativa per titoli ed esami o per soli esami, con previsione di prove scritte e orali per i dirigenti e per tutte le categorie di personale, fatta eccezione per i concorsi relativi a posti a tempo determinato, per cui è prevista la possibilità di selezione per titoli e colloquio orale.</p> <p>Nei concorsi per titoli ed esami il punteggio riservato ai titoli non può essere superiore al 20% del totale. Ferme restando le incompatibilità e gli obblighi di astensione previsti dalla legge e integrati dal Codice di comportamento di IMT, il regolamento interno dispone che i componenti delle commissioni siano esperti nelle materie oggetto di concorso e che non possano far parte delle commissioni I componenti dell'organo di indirizzo politico, coloro che rivestano cariche politiche e i rappresentanti sindacali.</p> |

| | | | |
|--|--|-------|--|
| | | | <p>A partire dall'anno 2014 l'integrale applicazione a queste procedure dei principi che si desumono dal Nuovo Codice di comportamento della Scuola IMT e la formale comunicazione degli stessi a tutti i soggetti coinvolti nel reclutamento, costituisce un ulteriore elemento di garanzia.</p> <p>Il Direttore della Scuola, con il DD di emanazione della graduatoria, accerta e si fa garante della regolarità degli atti delle commissioni.</p> <p>Si sottolinea l'assenza di contenzioso relativo a concorsi e selezioni svolti in passato.</p> |
| <p>Reclutamento professori di I e di II fascia e Ricercatori</p> <p>Nomina commissione</p> | <p>Ufficio Risorse Umane</p> <p>Direttore</p> <p>Consiglio Accademico</p> <p>Consiglio Direttivo</p> | MEDIO | <p>Le chiamate dei professori di prima e di seconda fascia sono disciplinate dalla legge 240/2010. La Scuola ha adeguato di conseguenza il proprio regolamento interno. Va rammentato che per la chiamata dei Professori e dei ricercatori la medesima legge 240/2010 prevede l'impossibilità di prendere servizio nel medesimo ateneo per parenti e affini, entro il quarto grado incluso, del Direttore, di un professore appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata o un componente del consiglio di amministrazione dell'ateneo. Il richiamo espresso ai principi della Carta europea dei ricercatori, del codice di condotta per l'assunzione di ricercatori e del Codice Etico della Scuola, la presenza di una commissione composta in maggioranza da membri esterni alla Scuola, la divulgazione a livello internazionale dei bandi di chiamata, sono alcuni</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>elementi previsti dal regolamento della Scuola. La procedura a valle dei lavori della commissione vede l'intervento di entrambi gli organi accademici. Il numero delle procedure di chiamata bandite dalla Scuola è relativamente basso date le dimensioni della Scuola. Le pratiche sono istruite dall'Ufficio che verifica anche il rispetto della citata norma sul divieto di assunzione per parenti e affini.</p> <p>La Scuola si propone di abbassare il grado di rischio naturalmente insito nell'operato delle commissioni di selezione, secondo quanto evidenziato dall'ANAC, con l'adozione di specifiche misure regolamentari che disciplinino la composizione della commissione, pur evidenziando che i regolamenti della Scuola già prevedono la composizione della commissione in prevalenza con membri esterni sia per le chiamate ex art. 18 che per quelle ex art. 24 comma 2 e comma 6, e le procedure di rilevazione delle dichiarazioni (e di controllo sulle medesime) delle situazioni di conflitto di interesse nell'ampia accezione accolta dalla giurisprudenza.</p> <p>Nel corso del 2018, come misura preventiva, è stata mappata la metodologia operativa seguita per la nomina di commissioni di selezione nell'ambito di procedure per il reclutamento di professori di I e II fascia ai sensi dell'art. 18 della Legge 240/2010 e per ricercatori a tempo</p> |
|--|--|--|

| | | | |
|--|---|-------|--|
| | | | determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lett. a) e b) della Legge 240/2010. |
| Adozione del documento di programmazione triennale | <p>Direttore</p> <p>Direttore Amministrativo</p> <p>Consiglio Accademico</p> <p>Consiglio Direttivo</p> | MEDIO | <p>Lo Statuto della Scuola definisce, all'art. 15, la Programmazione triennale intesa come documento di programmazione strategica ed economica- finanziaria, a scorrimento annuo, contenente tra l'altro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La consistenza organica di professori e ricercatori di ruolo; • La consistenza organica del personale dirigente e tecnico – amministrativo di ruolo e a tempo determinato. <p>La programmazione comprenderà quindi il piano di reclutamento del personale accademico e tecnico amministrativo impostato su due tipi di previsioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Previsioni di reclutamento con evidenza delle priorità e delle risorse necessarie per lo sviluppo della Scuola; • Previsioni per il reclutamento con evidenza del consumo dei punti organico al momento a disposizione della Scuola (fino ad esaurimento). <p>Al fine di garantire che la programmazione delle assunzioni rispondano a logiche di fabbisogno di</p> |

| | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|--|
| | | | <p>personale correlato con il piano strategico, la Scuola ha definito per i trienni 2018-2020 e 2019-2021 una procedura per la programmazione delle assunzioni in ambito accademico partecipata e condivisa da svolgersi tra il mese di settembre e il mese di dicembre di ogni anno.</p> <p><u>Fase 1</u>: condivisione e discussione sullo stato dell'arte delle attività di didattica, ricerca e terza missione della Scuola al fine di definire le linee di indirizzo strategico della scuola con i docenti, i componenti degli organi e gli stakeholder locali.</p> <p><u>Fase 2</u>: Incontri con i responsabili dei singoli <i>Track</i> di dottorato per approfondimenti e analisi di fabbisogni specifici.</p> <p><u>Fase 3</u>: Elaborazione del documento di programmazione strategica triennale della Scuola, con definizione del piano di reclutamento triennale di personale docente e tecnico-amministrativo.</p> <p><u>Fase 4</u>: Approvazione da parte degli organi. <i>Output</i> attesi: programmazione triennale, Piano reclutamento.</p> |
| Apertura bando in uno specifico SSD | Direttore Consiglio Accademico | MEDIO | <p>Il Direttore sulla base di quanto definito nel documento di programmazione, acquisito il parere obbligatorio del Consiglio Accademico, propone per l'approvazione del Consiglio Direttivo l'apertura di procedure di chiamata in specifici SSD ai sensi dell'art. 18 della l. 240/2010, o di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art.</p> |

| | | | |
|----------------------|---|-------|---|
| | Consiglio Direttivo | | 24 della l. 240/2010 o l'avvio delle altre procedure previste dalla legge. |
| Delibera di chiamata | Consiglio Accademico Consiglio Direttivo | MEDIO | Si evidenzia, pur nel rispetto delle prerogative a tali organi riconosciute dalla legge e dallo Statuto della Scuola IMT, che sulla discrezionalità ammissibile da parte degli organi nel disporre la chiamata, in relazione all'esito dei lavori delle commissioni, permangono nel modello di legge ambiguità che hanno talora favorito il contenzioso e alimentato il dubbio di logiche clientelari. La Scuola ha previsto nel regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato che la selezione si chiuda con una graduatoria con punteggio, di cui gli organi chiamati a dare un parere e ad approvare la delibera di chiamata dovranno necessariamente tenere conto. Nel caso dei professori invece non è previsto nel regolamento la formulazione di una graduatoria ma solo un giudizio sul o sui candidati idonei a coprire la posizione. Tuttavia si evidenzia come una più solida strutturazione di tutte le fasi precedenti alla delibera di chiamata, a partire dalla programmazione condivisa delle assunzioni, fino allo svolgimento della procedura di valutazione da parte della Commissione, sgravano l'ultima fase della procedura dal rischio di rimanere esposta al peso di interessi estranei rispetto al merito nonché |

| | | | |
|--|--|-------------|---|
| | | | dal rischio che tali organi si determinino in modo difforme da quanto emerge dai risultati della procedura comparativa senza motivare adeguatamente. |
| Procedure per valutazione del personale, progressioni economiche, compensi accessori | Ufficio Risorse Umane Direttore Amministrativa UPD (per i procedimenti disciplinari) | MEDIO BASSO | Il sistema di valutazione del personale tiene conto dei risultati conseguiti in relazione al sistema di obiettivi che deriva "a cascata" dalla Direzione Amministrativa agli uffici. Sia il Direttore Amministrativo (la cui valutazione spetta al Consiglio Direttivo) sia i responsabili degli uffici, sia i responsabili dei procedimenti, sono valutati in base ad un giudizio che tiene conto di raggiungimento obiettivi e di comportamenti organizzativi (con larga prevalenza attribuita al raggiungimento degli obiettivi per il Direttore Amministrativo e per i responsabili degli uffici e con un rapporto più equilibrato tra i due criteri per gli altri dipendenti). |
| Gestione procedimenti disciplinari | Ufficio Risorse Umane Direttore Amministrativo e UPD (per il personale tecnico amministrativo) | MEDIO | Nella composizione dell'UPD, di cui fanno parte due dipendenti della Scuola IMT, oltre al Direttore Amministrativo, si è seguito un criterio di rotazione, fermo restando che occorre garantire che i componenti abbiano adeguata preparazione per lo svolgimento dei propri compiti. L'UPD è stato rinnovato con Decreto Direttore Amministrativo 01268(5). VII.13.21.02.18, in modo da garantire il criterio della rotazione degli incarichi come misura preventiva del rischio corruzione. |

| | | | |
|---|--|-------|--|
| | Direttore e Collegio di disciplina per i professori e i ricercatori | | Per quanto riguarda i procedimenti disciplinari riguardanti professori e ricercatori, di competenza del Collegio di Disciplina si evidenzia che nella seduta del Consiglio Direttivo del 26 ottobre 2018 è stata deliberata la nuova composizione del Collegio di Disciplina, composto da due professori interni alla Scuola ed uno esterno raccogliendo in parte le indicazioni riportate nel PNA 2017 che prevedono una composizione imparziale e atta a garantire la terzietà dell'istruttoria. |
| Procedure di rilascio autorizzazione e incarichi esterni e verifica incompatibilità incarichi | Ufficio Risorse Umane Direttore Amministrativo Direttore | MEDIO | Per il personale tecnico amministrativo si fa riferimento a quanto disposto dal D.Lgs. 165/2001. Per il corpo docente e ricercatore si fa riferimento al Regolamento sui diritti e doveri dei professori e ricercatori universitari, approvato con DD 03236(233).I.3.27.07.16. e alla normativa di riferimento per quanto non espressamente previsto. |

| | | | |
|--|--|--------------|---|
| <p>Redazione capitolati prestazionali provvedimenti autorizzatori finalizzati alle acquisizioni - Gestione Procedure affidamento - redazione e stipula contratti - attività relative a progettazione, validazione, direzione e collaudo lavori e servizi</p> | <p>Ufficio Affari Generali e Acquisti</p> | <p>MEDIO</p> | <p>Le caratteristiche peculiari del modello organizzativo della Scuola hanno effetti immediati sulla quantità e sulla tipologia degli acquisti.</p> <p>L'ambito di acquisizioni di beni e servizi da parte della Scuola ha subito un forte incremento nel corso del 2018 estendendosi anche a servizi che prima erano sostenuti dalle Fondazioni. Premesso ciò, le procedure di acquisto riguardano, prevalentemente, beni e servizi con valore inferiore alla soglia di € 40.000.</p> <p>Si sottolinea altresì che l'iter di acquisto, prevede che si verifichi prioritariamente se il prodotto o servizio richiesto è presente sulla piattaforma Consip (MEPA o Convenzioni) o su altre piattaforme di acquisto per la PA. In caso contrario si ricorre alle procedure di scelta previste dal D.lgs. 50/2016, privilegiando in ogni caso in cui ciò sia possibile e nella massima misura possibile e compatibile con l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, il confronto competitivo.</p> |
|--|--|--------------|---|

| | | | |
|---|--|--------------|--|
| <p>Gestione procedure negoziare e di affidamento diretto di contratti</p> | <p>Ufficio Affari Generali e Acquisti</p> | <p>MEDIO</p> | <p>In ogni caso l'individuazione degli operatori economici da invitare alle procedure negoziate o a presentare preventivi o in favore dei quali disporre l'affidamento diretto avviene nel rispetto dei principi di trasparenza, rotazione e parità di trattamento.</p> |
| <p>Gestione controllo DURC- gestione controllo requisiti ex art. 80 D. Lgs. 50/2016</p> | <p>Ufficio Affari Generali e Acquisti</p> | <p>MEDIO</p> | <p>Il rischio medio si affronta attraverso l'ottimizzazione della formazione e la sensibilizzazione dei dipendenti, il rafforzamento della tracciabilità, la semplificazione delle procedure e il miglioramento qualitativo dei documenti di autorizzazione all'acquisto, con particolare riguardo alla corretta esplicazione delle ragioni che hanno determinato il provvedimento finale.</p> <p>Fermi restando i compiti e i poteri generali del responsabile per la prevenzione della corruzione dal punto di vista operativo il responsabile della corruzione effettuerà un controllo a posteriori della legalità e della correttezza dell'operato dell'amministrazione per tutte le gare europee e le procedure per acquisizioni di beni e servizi per importo superiore a euro 40.000 e un controllo a campione per tutte le altre acquisizioni.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>Sarà ulteriormente implementato e migliorato il sistema di pubblicazione dei dati relativi agli acquisti nella Sezione amministrazione trasparente, che ad oggi rappresenta comunque uno degli ambiti in cui la pubblicazione avviene prevalentemente attraverso sistemi automatici informatizzati. Costituisce una misura preventiva la redazione di una programmazione annuale degli acquisti e la formazione mirata e di miglioramento organizzativo con particolare riferimento all'attuazione del D.lgs. 50/2016.</p> |
| <p>Pagamenti fatture e notule Pagamento emolumenti e rimborsi a favore del personale, dei Processi collaboratori e di soggetti esterni</p> | <p>Ufficio Contabilità Bilancio e Stipendi Ufficio Affari generali e Acquisti</p> | <p>Con specifico riferimento al pagamento della fattura si è dato avvio ad una più strutturata ed estesa organizzazione della fase esecutiva dei contratti e di quella prodromica al pagamento (verifica di conformità o certificati di regolare esecuzione), rivedendo le procedure di acquisto con un ruolo e una responsabilità più strutturati del RUP e del direttore dell'esecuzione, ove presente. Nel corso del 2016 è stata portata a termine una fase di completa revisione della procedura e della modulistica interna per gli acquisti, dalla fase prodromica alla delibera a contrarre alla liquidazione della fattura, che tiene conto delle esigenze di efficienza, semplificazione, tracciabilità, individuazione di responsabilità univoche.</p> |

| | | | |
|---|--|--------------|--|
| <p>Gestione dei progetti di ricerca finanziati da terzi e delle attività in conto terzi</p> <p>Incarichi e compensi per attività in conto terzi</p> <p>Ripartizione delle risorse residue</p> | <p>Ufficio Ricerca e Trasferimento Tecnologico</p> <p>Ufficio Affari generali e Acquisti</p> <p>Responsabili dei progetti e della attività in conto terzi</p> <p>Direttore Amministrativo</p> <p>Consiglio Direttivo</p> | <p>MEDIO</p> | <p>Per ciò che concerne la gestione delle risorse provenienti da progetti di ricerca e attività in conto terzi, a seguito di approvazione del Consiglio Direttivo nella seduta del 30 gennaio 2018, è stato aggiornato con Decreto Direttoriale 1067(42)I.3.09.02.18 il Regolamento per le attività istituzionali finanziate da terzi e per le attività in conto terzi con il quale viene disciplinato lo svolgimento di attività di didattica o di ricerca svolta dalla Scuola nel suo esclusivo o prevalente interesse istituzionale, nell'ambito di progetti finanziati o co-finanziati da enti pubblici o privati e l'attività svolta dalla Scuola per conto di committenti pubblici o privati, nel loro interesse esclusivo o prevalente, verso pagamento di un corrispettivo.</p> <p>Con Decreto Direttoriale 02706(139).I.3.18.05.18 è stato, inoltre, aggiornato il Regolamento per la disciplina del fondo per la premialità che disciplina la costituzione e la modalità di utilizzo del fondo per la premialità dei professori e ricercatori in regime di tempo pieno della Scuola ai sensi dell'art. 9 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, e dell'art. 1, comma 16, della Legge 4 novembre 2005, n. 230.</p> <p>La revisione del sistema di gestione delle entrate provenienti dalle cosiddette attività in conto terzi (cioè svolte nell'interesse esclusivo o prevalente di terzi) e dai finanziamenti esterni per lo svolgimento di attività istituzionali o di didattica</p> |
|---|--|--------------|--|

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>(per esempio i finanziamenti UE per i progetti di ricerca) rientrava tra gli obiettivi della Scuola (recepito tra l'altro anche nel PTPC) a partire dall'anno 2015, ma la stesura dei relativi regolamenti è stata inserita negli obiettivi della Direzione Amministrativa dal secondo semestre del 2017. La proposta dei due nuovi testi regolamentari ha costituito il punto di arrivo di una complessa fase istruttoria, servita ad evidenziare e superare alcune carenze presenti in precedenza. Il nuovo sistema ha inteso premiare il merito secondo criteri in linea con gli obiettivi strategici di crescita e sviluppo della Scuola e tenendo conto, in particolare, degli ambiti che sono anche oggetto di valutazione della Scuola nel suo complesso da parte del MIUR e dell'ANVUR.</p> <p>Si riassumono nel seguito i tratti essenziali del sistema disegnato dai due regolamenti ora vigenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prelievi sulle entrate da prestazioni conto terzi: - Prelievi sulle entrate da finanziamenti di attività istituzionale di ricerca o di didattica - Alimentazione Fondo Premialità professori e ricercatori: - Erogazione dei compensi aggiuntivi sul fondo premialità: - Piano di utilizzo delle economie di gestione - Tetto ai compensi |
|--|--|---|

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | | <p>Il trattamento economico annuale complessivo lordo, inclusivo dello stipendio lordo tabellare e di qualunque altro compenso o indennità, non potrà superare il doppio dello stipendio annuale lordo tabellare aumentato delle eventuali indennità di Direzione, vice direzione e di delegato del Direttore. Resta ferma l'applicazione del limite al trattamento economico annuo omnicomprensivo di chiunque riceva emolumenti o retribuzioni a carico delle finanze pubbliche nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo previsto dal DL 201/2011 art. 23 ter comma 1 e s.m.i.</p> |
| <p>Gestione orario di lavoro e rilevamento automatico, permessi e congedi, Gestione esiti delle visite medico-fiscali</p> | <p>Ufficio Risorse Umane Direttore Amministrativo</p> | | <p>L'orario di lavoro, la disciplina dell'autorizzazione per gli straordinari, per le assenze e i ritardi, per la flessibilità oraria e l'utilizzo del conto ore individuale sono stati oggetto di provvedimenti del Direttore Amministrativo nell'anno 2016, tesi a mantenere un alto standard di qualità e garantire una più razionale organizzazione degli orari dei servi resi all'utenza interna ed esterna, accrescere l'efficienza dell'azione amministrativa e garantire la produttività del lavoro, disciplinare secondo criteri uniformi l'orario di lavoro e di servizio, prevenire il rischio di Comportamento non in linea con la legge, il CCNL, il Codice di Comportamento della Scuola IMT.</p> <p>Nel medesimo provvedimento è previsto, anche come misura di prevenzione della corruzione, che l'Unità di staff alla Direzione Amministrativa</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>effettui nel corso dell'anno, ai fini di cui sopra, un monitoraggio, anche tramite controlli a campione, su presenza in servizio dei dipendenti e rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro e di servizio.</p> <p>Si prende tuttavia atto che gli organi di stampa hanno negli ultimi anni riportato innumerevoli casi di inchieste giudiziarie sui cosiddetti "furbetti del cartellino", alcuni dei quali anche in enti e università aventi sede in Toscana, e che ciò ha ingenerato un allarme sociale, cui sono seguiti anche provvedimenti normativi "speciali" e mostrato altresì come si tratti di illeciti diffusi nell'ambito delle pubbliche amministrazioni. Si ritiene pertanto che gli elementi di contesto esterno suggeriscano di accrescere il grado di rischio da medio- basso a medio, a significare il mantenimento di un alto livello di attenzione e di controlli.</p> |
|--|--|--|

MISURE OBBLIGATORIE E ULTERIORI: FORMAZIONE, CONTROLLO E PREVENZIONE DEL RISCHIO

FORMAZIONE

La Scuola ha già attuato specifiche modalità di formazione del personale dirette a vario livello di approfondimento a tutto il personale della Scuola.

Nel corso del 2018, sono stati effettuati alcuni specifici incontri con gli uffici in merito agli adempimenti trasparenza.

Il Piano, il Codice etico della Scuola e il Codice di comportamento di IMT saranno oggetto di riunioni annuali di presentazione e approfondimento a tutto il personale della Scuola.

Fermo restando che il programma di formazione è rivolto a tutti i dipendenti della Scuola, i dipendenti da coinvolgere per le singole iniziative di formazione saranno individuati dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in collaborazione con l'ufficio incaricato della formazione del personale.

Nel corso del 2018 è stata effettuata attività di formazione sui temi dell'etica accademica, delle buone pratiche della ricerca scientifica, ivi compreso la prevenzione e l'identificazione di comportamenti impropri quali la "misconduct" e il plagio, rivolta a professori, ricercatori e allievi della Scuola.

Nel mese di maggio è stato organizzato dalla Scuola un corso di formazione interno della durata di due giornate sul tema della gestione per processi "Business process management", nel quale sono stati coinvolti tutti i dipendenti in previsione del monitoraggio di tutti i processi della Scuola che partirà nel 2019.

A partire dal mese di febbraio 2019 sarà attivato un corso di Lean Thinking. Il corso sarà articolato in due giornate di formazione in aula e da un periodo di tutoraggio da parte del docente per la realizzazione di 4-5 progetti pilota che avranno come oggetto la riorganizzazione di processi che ad oggi hanno mostrato delle criticità in termini di efficacia ed efficienza.

Inoltre per il 2019 è prevista l'organizzazione di un corso di aggiornamento per i dipendenti della Scuola in materia di anticorruzione e trasparenza e nell'ambito della responsabilità amministrativa.

CONTROLLO

La struttura delle principali attività e procedimenti che vedono l'intervento di diversi soggetti interni (dipendenti, responsabile dell'ufficio, direzione amministrativa e uffici di staff), unitamente alle caratteristiche dimensionali e alle peculiarità del modello organizzativo della Scuola, consentono di esplicitare una costante attività di controllo sui procedimenti (in particolare per tutti gli appalti, i contratti e le procedure concorsuali).

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza può, in qualsiasi momento anche avvalendosi del supporto dell'Ufficio affari generali e acquisti:

1. richiedere, anche su segnalazione dei responsabili delle unità organizzative, ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto

adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;

2. verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità o che contrastino con quanto previsto nel Codice di Comportamento di IMT;
3. effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche interne al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi. Le ispezioni e verifiche avverranno con modalità analoghe alle ispezioni ministeriali e dell'AVCP-Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza svolge altresì la funzione di monitoraggio sull'attuazione del Codice di Comportamento di IMT e tutte le altre funzioni a lui attribuite dal medesimo codice e dalla legge, ivi inclusa quella di farsi promotore dell'aggiornamento del PTPC del Codice di comportamento in relazione ad elementi di criticità o rischio emersi dal monitoraggio delle attività.

PREVENZIONE

La Scuola si propone di integrare gli strumenti specifici individuati per prevenire la corruzione nell'ambito delle attuali procedure, rafforzandone la tracciabilità e valorizzando in particolare il ruolo dei responsabili di ufficio e dei responsabili del procedimento.

Le misure di formazione del personale e di controllo previste dal Piano e l'interazione con le misure in materia di trasparenza dell'attività amministrativa sono da considerare centrali e strategiche per abbassare il grado di rischio.

OBBLIGHI INFORMATIVI E TUTELA DEL *WHISTEBLOWER*

Nei settori particolarmente esposti al rischio corruzione i Responsabili degli Uffici informano il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, dei procedimenti amministrativi istruiti e dei provvedimenti finali adottati, nonché del Responsabile di ciascun procedimento, dei destinatari dello stesso e dei tempi di effettiva conclusione.

L'informativa ha la finalità di:

- verificare la legittimità degli atti adottati;
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti dell'amministrazione.

Il Responsabile delle Prevenzione della Corruzione può tenere conto di segnalazioni non anonime provenienti da eventuali portatori di interesse, sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione in adempimento a quanto stabilito dall'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001.

Tali segnalazioni dovranno essere effettuate tramite PEC (posta elettronica certificata) o attraverso l'indirizzo di posta elettronica istituzionale del responsabile per la prevenzione.

Inoltre è stata creata la sezione "Sportello Anticorruzione" all'interno del portale "Amministrazione Trasparente" nella quale sono contenute tutte le indicazioni necessarie al cittadino per effettuare una segnalazione su eventuali illeciti commessi dalla Scuola o dai suoi dipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni.

All'interno di tale sezione è altresì pubblicato il modello per la segnalazione di condotte illecite predisposto dal dipartimento della funzione pubblica utilizzabile dal dipendente pubblico (c.d. whistleblower).

Con determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 sono state adottate le linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower).

Il Codice di Comportamento prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione disponga ogni misura atta a tutelare il lavoratore da cui la stessa pervenga (whistleblower); nell'ambito di tale tutela è assicurata anche la tutela dell'anonimato del segnalante o del denunciante, ove non sia diversamente previsto nell'ambito di procedimenti giudiziari oppure nell'ambito del procedimento disciplinare, nei casi previsti dall'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001.

In particolare, le segnalazioni sono lette solo dal Responsabile per la prevenzione della corruzione, a massima tutela della riservatezza del segnalante.

Qualora il Responsabile della prevenzione della corruzione consenta l'accesso alla lettura delle segnalazioni pervenute all'indirizzo sopracitato, tale accesso non può essere dato a più 2 soggetti, tenuti al rispetto delle medesime clausole di riservatezza specifica osservate dal Responsabile: la violazione dell'obbligo di riservatezza costituisce un illecito disciplinare.

Eventuali segnalazioni anonime costituiscono elementi valutabili dal Responsabile al fine di predisporre approfondimenti controlli e indagini laddove tenuto conto del contesto essi appiano sufficientemente circostanziati e non manifestamente infondati.

L'istituto del whistleblower è stato oggetto di modifica ad opera della l. Legge, 30/11/2017 n° 179, che ha modificato l'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, rafforzando l'anonimato e le altre tutele previste per il segnalante, e ha previsto l'intervento dell'ANAC allo scopo di definire con proprie linee guida, le procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, anche in via informatica e di promuovere il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Con Comunicato del Presidente ANAC del 5 settembre 2018 sono state date indicazioni per la miglior gestione di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell'interesse dell'integrità della PA ai sensi dell'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001.

ROTAZIONE DEGLI INCARICHI E PREVENZIONE CONFLITTI DI INTERESSE

Con decreto del Direttore Amministrativo 3807(41) I.9.16.07.18, è stato introdotto un nuovo modello organizzativo, corredato da un nuovo organigramma e funzionigramma, questo ha offerto tuttavia l'occasione di realizzare una rotazione degli incarichi soprattutto in merito ad alcune funzioni che prima rientravano nella competenza specifica di alcuni uffici e che poi sono state riorganizzate ed assegnate ad altri uffici (a titolo di esempio le relazioni sindacali).

Nel corso del 2018 sono state effettuate diverse assunzioni di personale tecnico amministrativo e mobilità esterne da parte del personale della Scuola che hanno sicuramente favorito una rotazione ed una riorganizzazione all'interno di ciascun ufficio.

Inoltre, la Scuola utilizza lo strumento del *job posting* interno per favorire la mobilità del personale interno e per rispondere alle esigenze in termini di trasparenza e comunicazione nell'ambito delle procedure di riorganizzazione delle attività e dei servizi.

Nell'ambito degli acquisti è stata attuata una rotazione per quanto riguarda le funzioni di RUP (Responsabile Unico del Procedimento), infatti per alcuni acquisti relativi al servizio di biblioteca della Scuola è stato nominato RUP il responsabile dell'Ufficio Risorse umane.

In relazione a quanto previsto dal nuovo Codice di Comportamento, per far fronte ai casi di astensione per conflitto di interessi, ove non sia possibile far ricorso a risorse esterne, sarà sviluppata la collaborazione con altre P.A. con particolare riguardo agli istituti universitari ad ordinamento speciale con cui si sta definendo una convenzione quadro per collaborazione in ambito amministrativo. Il riconoscimento e la prevenzione dei potenziali conflitti di interesse e lo strumento dell'astensione obbligatoria saranno oggetto di particolare attenzione nelle iniziative formative organizzate internamente sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nel corso degli anni 2019-2020-2021 verranno intensificate le attività di verifica e controllo sull'esistenza di conflitti di interesse e sulle ipotesi di inconferibilità di incarichi e di incompatibilità previste dalla legge, ivi incluso il rispetto del divieto del cosiddetto *pantouflage-revolving doors*, attraverso il potenziamento di apposite procedure di acquisizione e verifica delle dichiarazioni da parte degli interessati e incrementando più in generale le attività di verifica e controllo.

In materia di incompatibilità e inconferibilità dei componenti del Consiglio Direttivo e del Consiglio Accademico, nonché del Direttore Amministrativo della Scuola, sono stati revisionati i relativi modelli di dichiarazione.

5. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta uno strumento strategico di prevenzione della corruzione, perché consente di esplicitare un controllo diffuso sull'operato delle Pubbliche amministrazioni da parte

degli stakeholder e dei cittadini in generale ed ha perciò anche un'efficacia deterrente rispetto a fenomeni corruttivi.

In tal senso il D.lgs. 33/2013 ha disposto, com'è noto, la pubblicazione obbligatoria di una serie di dati nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito istituzionale di ciascuna Amministrazione.

L'art. 1 del D. Lgs. 33/2013 definisce il concetto di trasparenza come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalla PA, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

La Scuola si pone come obiettivo quello di adempiere alla totalità degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni contenute nelle Linee guida emanate dall'ANAC con delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 e di adottare in ogni caso una strategia di trasparenza estensiva pubblicando in ogni caso tra i contenuti ulteriori altri provvedimenti o dati ritenuti significativi ai fini di accrescere il livello di trasparenza dell'azione amministrativa e delle attività istituzionali in genere.

Nel 2018 è stato adottato il Regolamento sul diritto di accesso agli atti, accesso civico e accesso generalizzato, secondo le indicazioni provenienti dalle Linee guida dell'ANAC e dalla Circolare n. 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Date le dimensioni della Scuola si è optato per un modello di accentramento della competenza a decidere sulle richieste di accesso generalizzato in capo al responsabile dell'ufficio Affari generali e acquisti, lasciando in tal modo al RPCT la competenza sulle istanze di riesame; tale modello favorisce per ovvie ragioni l'omogeneità nell'applicazione della nuova normativa con particolare riguardo alla materia dei limiti all'accesso.

All'interno del portale Amministrazione Trasparente è stata istituita la sezione "Registro degli accessi" dove viene pubblicato il registro delle richieste di accesso agli atti, generalizzato e civico pervenute alla Scuola, con l'indicazione dell'esito delle stesse, soggetto ad aggiornamento semestrale.

L'Allegato 1 al presente Piano riprende esattamente la gerarchia delle sezioni e sottosezioni dell'Amministrazione Trasparente: nei titoli di sezione sono stati inseriti i link attivi alle pagine

web corrispondenti, per un rapido confronto con i dati effettivamente pubblicati e consente la verifica dello stato dell'arte al 31 dicembre 2018.

È stata inserita anche una colonna relativa al contenuto degli obblighi di pubblicazione che presentano maggiore complessità secondo le indicazioni di cui alla delibera 1310/2016 dell'ANAC.

La responsabilità per la pubblicazione dei dati è assegnata in modo inequivocabile al responsabile di un ufficio, di norma quello competente per i procedimenti o le attività nell'ambito delle quali tali dati sono raccolti o generati. Il Responsabile per la trasparenza con suo provvedimento può, su proposta dei responsabili degli uffici coinvolti, attribuire direttamente la responsabilità per la pubblicazione di determinate categorie di dati ad altri dipendenti dell'ufficio, ferma restando la vigilanza del responsabile dell'ufficio.

La procedura di pubblicazione diffusa ha prodotto risultati non omogenei, quanto al coinvolgimento di tutti i referenti, ma resta un obiettivo dell'amministrazione portare a pieno regime la possibilità, da parte di tutti gli uffici, di inserire contenuti in piena autonomia.

Con l'entrata in vigore del nuovo regolamento Europeo EU 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati che abroga la direttiva 95/46/CE, è stata creata la sezione "*privacy*" all'interno della macro area "altri contenuti" nella quale sono riportate le principali novità introdotte dal regolamento. Tale sezione risulta attualmente in aggiornamento con l'inserimento delle informative *privacy* di volta in volta revisionate.

Nel corso del 2019 si prevede l'implementazione della sezione "Tipologia di procedimenti amministrativi" ex art. 35 D.Lgs. 33/2013.

Questo processo coinvolgerà tutti gli uffici della Scuola che dovranno mappare ed inserire in una tabella definita da ANAC tutti i dati relativi alle tipologie di procedimento amministrativo di propria competenza. Per ciascun procedimento amministrativo dovrà essere riportata una breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili, la distinzione tra procedimenti ad istanza di parte o d'ufficio, le modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative a quel procedimento, il termine per la conclusione

del procedimento, gli strumenti di tutela amministrativa o giurisdizionale esperibili dall'interessato.

In data 10 aprile 2018, il Nucleo di Valutazione ha effettuato ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. G) del D.Lgs. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2018 la verifica sulla pubblicazione, completezza aggiornamento e apertura del formato di ciascun documento contenuto nelle sezioni del portale Amministrazione Trasparente soggetto a controllo. Tale verifica si è conclusa con esito positivo.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, supportato dall'Ufficio affari generali e acquisti, svolge periodicamente un controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento nonché assicurando la protezione dei dati personali delle informazioni pubblicate.

CONCLUSIONI

Il Consiglio Direttivo, nella seduta del 29 gennaio 2019 e previo passaggio con il Nucleo di Valutazione, approva il Piano integrato *performance*, trasparenza e anticorruzione della Scuola IMT Altissimi Studi Lucca per il triennio 2019-2021 articolato in:

- Piano *performance*
- Piano trasparenza e anticorruzione

Rispetto al Documento, seguiranno le seguenti operazioni:

- L’inserimento sul Portale della Trasparenza ANVUR
- La pubblicazione sul sito istituzionale di Ateneo.

ELENCO ALLEGATI:

- Scuola IMT - Tabellone degli Obiettivi Direzione amministrativa 2018
- Scuola IMT - Tabellone degli Obiettivi di Ateneo per il triennio 2019 – 2021
- Scuola IMT - Budget 2019: nota illustrativa
- Scuola IMT - Budget 2019: prospetti
- Scuola IMT - Programmazione triennale 2019 – 2021
- Relazione Amministrazione Trasparente IMT-Alti Studi Lucca al 31.12.2018
- Modalità operative di nomina commissione di selezione nell’ambito di procedure per il reclutamento di professori di I e II fascia ai sensi dell’articolo 18 della L. 240/2010 e per ricercatori a tempo determinato ai sensi dell’art. 24 c. 3 lett. A e B della L. 240/2010