



SCUOLA
ALTI STUDI
LUCCA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

(approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 giugno 2023 e
validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 30 giugno 2023)





SCUOLA
ALTI STUDI
LUCCA

Scuola IMT Alti Studi Lucca
Relazione sulla Performance
Anno 2022

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 giugno 2023
Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 30 giugno 2023

Sommario

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | Presentazione della Relazione | 5 |
| 1.1. | Nota di lettura | 5 |
| 2. | Presentazione della Scuola IMT Alti Studi Lucca | 6 |
| 2.1. | La Scuola in numeri | 6 |
| 3. | Principali risultati raggiunti | 13 |
| 3.1. | Didattica e supporto alle allieve e agli allievi | 13 |
| 3.1.1. | Ampliamento dell'offerta dottorale | 13 |
| 3.1.3. | Iniziative a sostegno delle allieve e degli allievi | 14 |
| 3.2. | Ricerca | 14 |
| 3.3. | Terza missione e rapporti con il territorio | 15 |
| 3.4. | Comunicazione e <i>Public Engagement</i> | 15 |
| 3.4.1. | Impegno verso il mondo dell'istruzione scolastica | 16 |
| 3.4.2. | Open IMT | 16 |
| 3.4.3. | Voci di Biblioteca. Libri, scienza, attualità | 17 |
| 3.4.4. | Play Lib. La scienza del gioco in biblioteca | 17 |
| 3.5. | Potenziamento del modello <i>Campus</i> | 17 |
| 3.6. | Gestione dell'emergenza sanitaria da Covid-19 | 18 |
| 3.7. | Verifica amministrativo-contabile | 18 |
| 3.9. | Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027 | 21 |
| 3.10. | Programmazione delle Università 2021-2023 | 22 |
| 4. | Analisi del contesto e delle risorse | 22 |
| 4.1. | Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza | 23 |
| 4.2. | Il fondo per la promozione e lo sviluppo delle politiche del Piano Nazionale Della Ricerca | 24 |
| 4.3. | Personale Tecnico Amministrativo | 24 |
| 5. | Performance organizzativa e individuale | 26 |
| 5.1. | Obiettivi | 26 |
| 5.1.1. | Obiettivi raggiunti o parzialmente raggiunti | 28 |
| 5.1.2. | Obiettivi neutralizzati | 28 |
| 5.2. | Il processo di misurazione e valutazione della performance | 33 |
| 5.3. | La valutazione del Personale Tecnico Amministrativo | 34 |

| | | |
|--------|--|----|
| 5.4. | Valutazione del Direttore Generale | 36 |
| 6. | Trasparenza ed anticorruzione | 38 |
| 7. | Progetto <i>Good Practice</i> | 40 |
| 7.1. | <i>Customer Satisfaction</i> | 40 |
| 7.1.1. | Utilizzo dei risultati | 45 |
| 7.2. | Benessere Organizzativo | 45 |
| 8. | Pari Opportunità, Bilancio di Genere e <i>Welfare</i> | 46 |
| 8.1. | Consigliera di Fiducia | 47 |
| 8.2. | Accoglienza di ricercatrici in fuga dall'Afghanistan e dall'Ucraina | 47 |
| 8.3. | Accordo in materia di lavoro agile per il personale tecnico amministrativo | 48 |
| 8.4. | Sussidi per il Personale Tecnico Amministrativo | 48 |
| 8.5. | Buoni pasto per il Personale Tecnico Amministrativo | 48 |
| 9. | Allegati | 49 |

1. Presentazione della Relazione

La Relazione sulla Performance (di seguito Relazione), prevista all'art. 10, comma 1), lettera b) del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., rappresenta lo strumento attraverso il quale la Scuola IMT Alti Studi Lucca (di seguito Scuola IMT o Scuola) illustra ai cittadini e a tutti i portatori di interesse (sia interni che esterni), i risultati raggiunti nell'anno precedente con riferimento a quanto indicato nel Piano Integrato della Performance. La Relazione rappresenta, quindi, il documento che conclude il cosiddetto ciclo della performance.

La Relazione è redatta in conformità alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, nonché alle indicazioni pervenute da ANVUR contenute nel documento "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance", alle indicazioni contenute nella Delibera ANAC/CIVIT n. 5/2012, "Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso Decreto" (e suo aggiornamento del 30/05/2013) e infine alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le "Linee Guida per la Relazione annuale sulla Performance" (Linee Guida n. 3/2018). Queste ultime, in particolare, definiscono la duplice finalità della Relazione, che è considerata sia strumento di autovalutazione e miglioramento gestionale per l'amministrazione, sia strumento di *accountability* attraverso il quale rendicontare a tutti i portatori di interesse i risultati ottenuti nel periodo considerato.

La presente Relazione riporta a consuntivo le azioni intraprese e i risultati ottenuti dalla Scuola nel corso dell'anno 2022 con riferimento agli obiettivi dell'Amministrazione riportati nel Piano Integrato della Performance 2022-2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 gennaio 2022.

1.1. Nota di lettura

In seguito alla modifica statutaria pubblicata in data 6 maggio 2022 in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 105, i termini Direttore e Direttore Amministrativo sono stati sostituiti rispettivamente con i termini Rettore e Direttore Generale.

Si segnala, quindi, che nella presente Relazione, qualsiasi riferimento al Direttore, al Direttore Amministrativo o alla Direzione Amministrativa è da intendersi come riferimento al Rettore, al Direttore Generale o alla Direzione Generale.

2. Presentazione della Scuola IMT Alti Studi Lucca

La Scuola è un'istituzione universitaria, di ricerca e alta formazione, ad Ordinamento Speciale inserita nel sistema universitario italiano, dotata di personalità giuridica e di autonomia didattica, scientifica, organizzativa e amministrativa.

Istituita con Decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca del 18 novembre 2005, la Scuola si è distinta fin da subito per la qualità e la capacità innovativa della sua ricerca e del suo programma di Dottorato e per la sua natura interdisciplinare, caratterizzata dalla complementarietà di metodologie desunte da materie quali l'economia, l'ingegneria, l'informatica, la matematica applicata, la fisica, le neuroscienze cognitive e sociali, la storia politica, l'archeologia, la storia dell'arte e l'analisi e la gestione del patrimonio culturale. La comunità della Scuola si fonda sulla piena partecipazione di allieve e allievi, assegniste e assegnisti e del corpo docente e ricercatore alle attività della Scuola, anche attraverso la valorizzazione del sistema *Campus*, delle infrastrutture e dei servizi residenziali.

2.1. La Scuola in numeri

Sono di seguito riportati alcuni dati (aggiornati al 31 dicembre 2022) che permettono a tutti i portatori di interesse (*stakeholder*) di comprendere la struttura della Scuola e le sue principali caratteristiche.

Risorse Umane

| | | | |
|--|---|---|------------------------------|
| Personale docente | 12 Professori Ordinari | Personale tecnico amministrativo | 1 Direttore Generale |
| | 1 Professore Ordinario in convenzione (ex art. 6, co. 11 L. 240/2010) | | 43 a tempo indeterminato |
| | 13 Professori Associati | | 0 a tempo determinato |
| Ricercatori a tempo determinato | 11 RTD-B | 4 Co.Co.Co. | |
| | 11 RTD-A | 1 tecnologo | |
| Assegnisti | 6 <i>Assistant Professor</i> | Dottorandi | 223 iscritti |
| | 5 <i>Post Doctoral Fellow</i> | | 34,98% internazionali |
| | 42 <i>Research Collaborator</i> | | 48,43% donne |
| Collaboratori di ricerca | 0 Co.Co.Co. | Visiting Professor | 15 contratti attivi nel 2022 |
| | 11 Borsisti di ricerca | | |

Tabella 1. Prospetto delle risorse umane della Scuola alla data del 31 dicembre 2022.

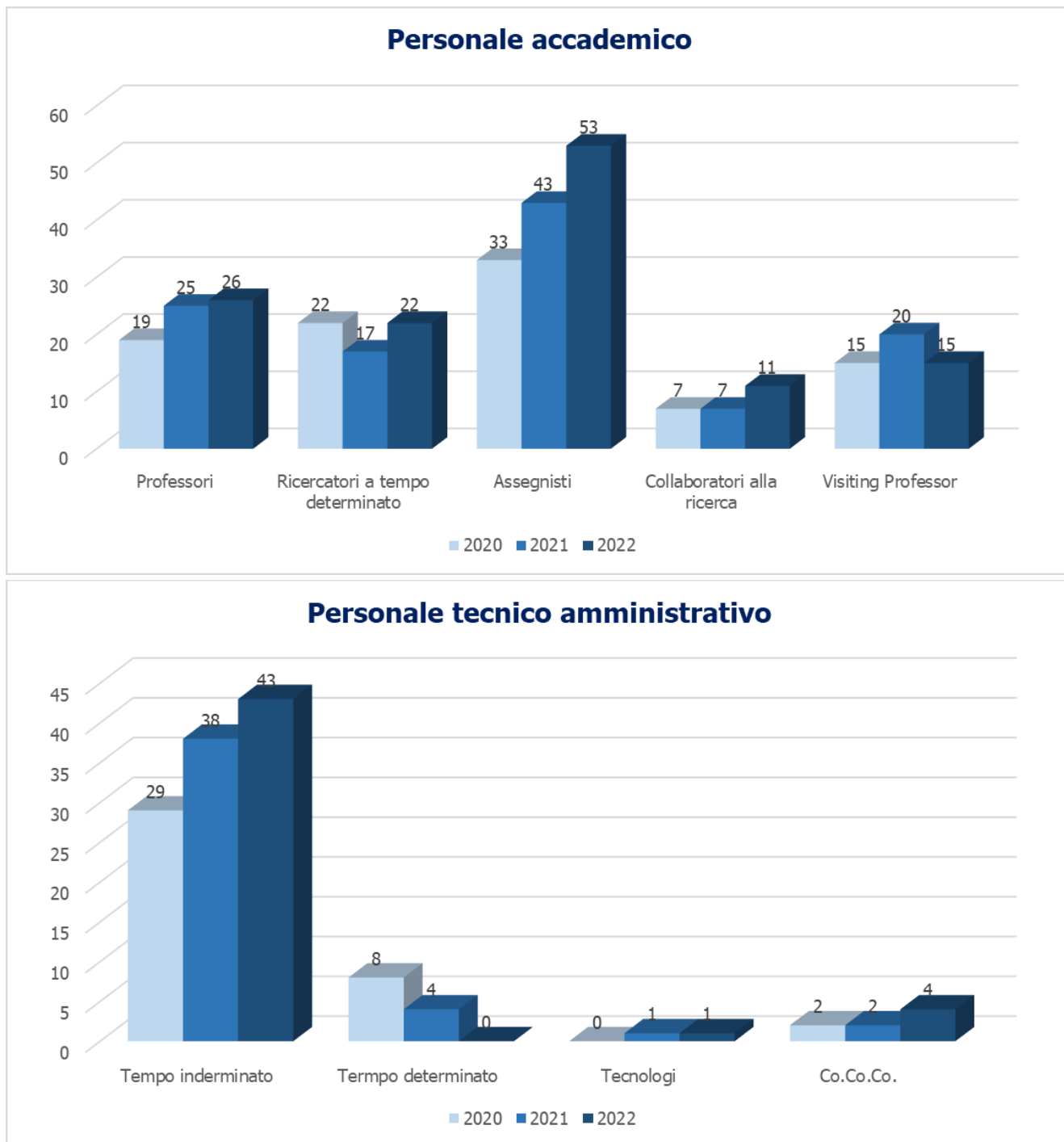


Figura 1. Consistenza del personale accademico (in alto) e tecnico amministrativo (in basso) in servizio al 31 dicembre nel triennio 2020-2022.

Strutture

| | |
|---------------------------------------|--|
| Complessi | Complesso di San Francesco |
| | Complesso di San Ponziano |
| Strutture didattiche | 2 aule |
| | 6 sale studio (65 postazioni) |
| | 1 auditorium |
| | 4 altri spazi |
| Laboratori e Centri di ricerca | MUSAM-LAB |
| | Laboratorio Multidisciplinare |
| | <i>Innovation Center Lab Neuroscience</i> |
| | <i>Game Science Research Center</i> |
| Biblioteca | 72 postazioni studio |
| | 24 uffici (a disposizione di ricercatori, ricercatrici, allievi e allieve) |
| | 246.048 risorse elettroniche |
| | 7441 monografie cartacee |
| Strutture residenziali | 95 posti letto per allieve/i (41 camere doppie e 13 singole) |
| Strutture convittuali | 116 posti mensa |
| Foresteria | 9 appartamenti (4 monocalci, 5 bilocali) 4 camere a disposizione degli ospiti |

Tabella 2. Riepilogo delle strutture a disposizione della Scuola con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2022.

Didattica

| | |
|--|--|
| | <p><u>Cognitive and Cultural Systems (CSS)</u> 3 curricula (<i>track</i>) in <i>Analysis and Management of Cultural Heritage (AMCH)</i>, <i>Cognitive, Computational and Social Neuroscience (CCSN)</i> e <i>Museum Studies (MUST)</i></p> <hr/> <p><u>Economics, Analytics and Decision Sciences (EADS)</u></p> <hr/> <p>Programmi di Dottorato</p> <p><u>Management of Digital Transformation (MDT)</u> 6 borse finanziate con fondi PNRR ex DM 352/2022, 1 borsa finanziata nell'ambito dei "dottorati comunali" ex DM 725/2021</p> <hr/> <p><u>Systems Science (SS)</u> 4 curricula (<i>track</i>) in <i>Computational Mechanics (CM)</i>, <i>Complex Systems and Networks (CN)</i>, <i>Learning and Control (LC)</i>, <i>Software Quality (SQ)</i></p> |
| <p>Dottorati di Interesse Nazionale</p> | <p>Cybersicurezza (sede amministrativa)</p> <hr/> <p>Intelligenza Artificiale (Università di Pisa) <i>Heritage Science</i> (Università di Roma La Sapienza) <i>Sustainable Development and Climate Change (IUSS)</i> <i>Blockchain and Distributed Ledger Technology</i> (Università di Camerino) <i>Theoretical and Applied Neuroscience</i> (Università di Camerino) <i>Autonomous Systems</i> (Politecnico di Bari)</p> |
| <p>Master e Alta Formazione</p> | <p>Master di II livello in <i>Data Science and Statistical Learning</i> (in collaborazione con il <i>Florence Center for Data Science</i> dell'Università degli Studi di Firenze)</p> <hr/> <p>Master <i>Executive</i> in Diritto Sportivo e Governo del Fenomeno Sportivo Master <i>Executive</i> in <i>Leadership</i> leggera e innovazione nelle organizzazioni scolastiche e della formazione</p> |

Tabella 3. Offerta formativa per l'Anno Accademico 2022/23.

| | | |
|---------------------------|---|--|
| <p>Candidature</p> | <p>1091 domande pervenute per 84 posti (bando XXXVIII ciclo di Dottorato)</p> | <p>18,34% dall'Italia</p> <hr/> <p>5,59% dall'Europa</p> <hr/> <p>76,07% da altri paesi</p> |
| <p>Mobilità</p> | <p>37 effettuate nel 2022</p> | <p>34 in Europa</p> <hr/> <p>2 in Nord America 1 negli Emirati Arabi Uniti 1 in Kazakhstan</p> |

| | |
|--|--|
| | 47% presso università e centri di ricerca italiani ed esteri |
| Placement | 19% presso enti governativi e istituzionali |
| (dati occupazione ex allievi/e)¹ | 26% presso società/aziende |
| | 4% attività imprenditoriale |

Tabella 4. Riepilogo delle principali informazioni riguardanti allieve/i e ex allieve/i dei Programmi di Dottorato (dati aggiornati al 31 dicembre 2022).

Punti di forza dell'offerta formativa della Scuola sono: il carattere multidisciplinare dei Programmi di Dottorato e dei relativi curricula e l'integrazione dei corsi ordinari, che prevedono lezioni di tipo frontale, con approcci didattici più innovativi, quali i Seminari avanzati e i *Research Seminars*.

Il rapporto numericamente favorevole tra il personale docente e il corpo studentesco permette un'attività di formazione molto spesso ritagliata sul singolo o su gruppi piccolissimi.

Ricerca

Le attività di ricerca della Scuola sono organizzate in 8 Unità di Ricerca multidisciplinari:

- AXES - *Laboratory for the Analysis of complex Economic Systems;*
- DYSCO - *Dynamical Systems, Control, and Optimization;*
- LYNX - *Center for the interdisciplinary Analysis of Images;*
- MOMILAB - *Molecular Mind Laboratory;*
- MUSAM - *Multi-scale Analysis of Materials;*
- NETWORKS - *Network Theory, Theory of Modern Statistical Physics, Economic and Financial Systems;*
- PHIBOR - *Philosophy on the Border of Civilizations and Intellectual Endeavours*
- SYSMA - *System Modelling and Analysis.*

L'attività di ricerca svolta al loro interno è strettamente connessa ai Programmi di Dottorato della Scuola. Ogni dottoranda/o afferisce, infatti, all'Unità di Ricerca del proprio *Advisor* (o *co-Advisor*) e contribuisce alle attività e ai progetti realizzati in quell'ambito.

Nell'anno 2022 la Scuola ha ricevuto complessivamente finanziamenti per l'attività di ricerca proveniente da soggetti finanziatori esterni pubblici o privati una percentuale pari al 36% del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) e ha avviato, o proseguito, una serie di collaborazioni tra cui di particolare impatto risulta la terza convenzione quadro di collaborazione scientifica con Intesa Sanpaolo S.p.A. per lo sviluppo delle

¹ Il 4% non ha partecipato al monitoraggio.

attività del laboratorio di ricerca applicata denominato "*Neuroscience Lab - Intesa SanPaolo Innovation Center*"; che ha visto nel 2022 l'attivazione di ulteriori 3 accordi attuativi.

L'incremento del cofinanziamento esterno è una scelta strategica della Scuola, necessaria al rispetto dei vincoli ministeriali di percentuale di costo di personale a valere sul FFO. Nell'anno 2022 circa il 54% del personale dedicato alla ricerca è stato reclutato su fondi di progetto provenienti da finanziamenti esterni.

| | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--------------------------------|------|---------------------------|------|---------------------------|------|---------------------------|
| | N. | Finanziamento complessivo | N. | Finanziamento complessivo | N. | Finanziamento complessivo |
| Progetti nazionali | 15 | € 1.560.3680 | 26 | € 1.254.676 | 25 | € 3.780.921,54 |
| Progetti internazionali | 3 | € 534.375 | 3 | € 1.561.270 | 5 | € 780.897,84 |

Tabella 5. Prospetto di sintesi dei finanziamenti da progetti di ricerca ottenuti dalla Scuola nel triennio 2020-2022. Tra i finanziamenti da parte di soggetti esterni rientrano anche i fondi derivanti dagli interventi finanziati all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), del Piano Nazionale della Ricerca (PNR, DM 737/2021 e DM 1062/2021).

Terza Missione, comunicazione ed eventi

| | |
|---|---|
| Spin-off | 3 attive nel 2022 1 società in attesa di accreditamento |
| Accordi e convenzioni (attivi/e al 31 dicembre 2022) | 14 locali 26 nazionali 10 internazionali |
| Eventi di divulgazione scientifica | 28 (di cui 7 nell'ambito della "Settimana mondiale del cervello", 6 nell'ambito della rassegna "Voci di biblioteca", 5 nell'ambito della rassegna "Lezioni diseguate" e 10 in occasione di "BRIGHT-NIGHT. La notte europea delle ricercatrici e dei ricercatori") |
| Workshop e convegni | 8 |
| Progetti di divulgazione scientifica | 1 |

| | |
|---|---|
| Attività giornalistico-redazionale (anno 2022) | 48 comunicati stampa |
| | 15 interviste/trasmisioni radio-TV |
| | 18 articoli/servizi |
| Social Media | Facebook: 309 <i>post</i> (+40%*), 533 nuovi <i>follower</i> (+17%*), 13.003 <i>reactions</i> (+73%*) |
| | Linkedin: 232 <i>post</i> , 1.097 nuovi <i>follower</i> (su 5.010 <i>follower</i> totali) |
| | Instagram: 53 <i>post</i> , 339 <i>follower</i> (apertura canale 28/10/22) |

Tabella 6. Riepilogo delle principali informazioni riguardanti le attività di Terza Missione, comunicazione e divulgazione per l'anno 2022. (*Rispetto all'anno precedente.)

Risorse

Il Bilancio Unico di Ateneo d'Esercizio della Scuola per l'anno 2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 aprile 2023, presenta un utile di esercizio di € 891.160. Al fine di illustrare i risultati gestionali, si riporta nella tabella 7 un prospetto di sintesi sull'andamento economico dell'esercizio.

| Andamento economico dell'esercizio 2022 | |
|--|-------------------|
| Proventi operativi | 14.645.065 |
| Proventi propri | 1.737.839 |
| Contributi | 12.725.694 |
| Altri proventi e ricavi diversi | 181.532 |
| Variazione rimanenze | - |
| Costi operativi | 13.017.118 |
| Costi del personale | 6.414.924 |
| Costi della gestione corrente | 5.775.350 |
| Ammortamenti e svalutazioni | 345.381 |
| Accantonamento per rischi e oneri | 430.970 |
| Oneri diversi di gestione | 50.493 |
| Differenza tra proventi e costi operativi | 1.627.947 |

| | |
|--|------------------|
| Proventi e oneri finanziari | -421 |
| Rettifiche di valore di attività finanziarie | - |
| Proventi e oneri straordinari | -388.264 |
| Risultato prima delle imposte | 1.239.262 |
| Imposte sul reddito dell'esercizio | 348.102 |
| Utile dell'esercizio | 891.160 |

Tabella 7. Prospetto di sintesi dell'andamento economico dell'esercizio 2022.

3. Principali risultati raggiunti

Si riporta di seguito una sintesi dei principali risultati conseguiti dalla Scuola con riferimento agli ambiti strategici definiti nella Programmazione Triennale 2022-2024 e nel Piano Integrato della Performance 2022-2024.

3.1. Didattica e supporto alle allieve e agli allievi

3.1.1. Ampliamento dell'offerta dottorale

Il 2022 è stato caratterizzato dall'ampliamento dell'offerta formativa a livello dottorale con, da un lato l'istituzione di tre nuovi Programmi di Dottorato, ovvero "*Economics, Analytics and Decision Sciences*", "*Management of Digital Transformation*" e "*Cybersecurity*" (Dottorato di interesse nazionale) e, dall'altro, l'introduzione del nuovo curriculum in "*Museum Studies*" nell'ambito del Programma di Dottorato in "*Cognitive and Cultural Systems*" e le modifiche alla struttura del Programma di Dottorato in "*Systems Science*".

Aggiornamenti normativi in materia di accreditamento dei corsi di Dottorato, in particolare con la previsione dei cosiddetti Dottorati di interesse nazionale, e interventi legislativi a supporto dell'incremento del numero di borse di Dottorato mediante cofinanziamento da parte del MUR e del mondo delle imprese (ex D.M. 351/2022 e 352/2022), hanno determinato un significativo incremento del numero di borse, da 39 per il ciclo XXXVII a 73 per il ciclo XXXVIII.

3.1.2. Potenziamento della formazione pre-dottorale

Per ampliare il raggio di attività dedicate all'alta formazione e nella piena consapevolezza del ruolo cruciale che il mondo accademico ricopre nel processo di miglioramento della società nel suo complesso, la Scuola corso del 2022 ha istituito di un Master *Executive* in "Diritto sportivo e governo del fenomeno sportivo" e,

un Master *Executive* in "Leadership leggera e innovazione nelle organizzazioni scolastiche e della formazione".

3.1.3. Iniziative a sostegno delle allieve e degli allievi

Tra le misure finalizzate a sostenere le allieve e gli allievi della Scuola avviate nel 2022 si ricordano:

- il bando per l'assegnazione di contributi alloggio: nonostante la Scuola avesse in convenzione 21 camere in strutture esterne al *Campus*, oltre ai posti letto nella Residenza nel complesso di San Francesco, con l'avvio del XXXVIII ciclo di Dottorato, i posti letto sono risultati essere in numero non sufficiente. Il Consiglio di Amministrazione della Scuola, in data 30 giugno 2022, ha pertanto approvato, previo parere favorevole del Senato Accademico, il bando per l'assegnazione di 20 contributi alloggio (ciascuno di importo massimo pari a € 400,00/mese costo ente) per l'Anno Accademico 2022/23;
- il bando per l'assegnazione di camere singole: in seguito alle interlocuzioni del Rettore con le/i Rappresentanti delle allieve e degli allievi e con la Commissione Spazi, a valle del ripristino dell'utilizzo in condivisione delle camere doppie disponibili nel *Campus* di San Francesco per far fronte alla necessità di spazi, il Consiglio di Amministrazione nel corso della seduta del 21 luglio 2022 ha approvato il bando per l'assegnazione di camere singole in favore delle allieve e degli allievi della Scuola aventi diritto all'alloggio a titolo gratuito per l'Anno Accademico 2022/23. Si tratta di una misura straordinaria che si aggiunge all'offerta di borse di Dottorato, vitto e alloggio a titolo gratuito per l'intera durata dei Programmi di Dottorato, esenzione dalle tasse, fondi per attività di studio e ricerca fuori sede, premi e altre azioni finalizzate al sostegno della comunità studentesca.
- l'erogazione di un contributo per l'acquisto di dispositivi digitali: nel corso del 2022 è stato erogato il sussidio di € 1.000, al lordo delle imposte dovute, per ciascuna allieva e ciascun allievo del XXXVII ciclo per l'acquisto di dispositivi digitali.

3.2. Ricerca

Per quanto riguarda lo **sviluppo delle attività di ricerca**, nell'ottica di intensificare i rapporti con il territorio e incentivare la capacità di attrazione di fondi dall'esterno da parte del corpo docente e ricercatore, la Scuola ha aumentato lo stanziamento allocato nel 2021 relativo al programma *IMT4Career cofound fellowship* per il co-finanziamento di assegni di ricerca di durata annuale per garantire reclutamenti fino a un massimo di 16 posizioni. Il programma *IMT4Career* prevede infatti che, attraverso accordi con Enti e Istituzioni pubbliche e private, vengano co-finanziate posizioni per assegni di ricerca fino a un massimo del 50% dell'importo, pari a € 12.500 e fornite opportunità di *placement*. Nel corso del 2022 sono state stipulate nuove 4 convenzioni con enti pubblici e privati per l'attivazione di n. 4 assegni di ricerca co-finanziati dalla Scuola e da enti esterni.

3.3. Terza missione e rapporti con il territorio

Nell'ottica di un rafforzamento delle attività di Terza Missione e dei rapporti con il territorio, gli accordi e le convenzioni attive nel 2022 sono state complessivamente 50, di cui 14 locali, 26 nazionali e 10 internazionali; tra questi 15 (2 a livello internazionale, 9 a livello nazionale e 4 a livello locale) sono di nuova attivazione.

Nel corso dell'anno si sono, inoltre, intensificate le attività del [*Game Science Research Center*](#), centro di ricerca interuniversitario con sede amministrativa presso la Scuola, anche attraverso l'adesione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, e sono proseguite le attività dell'Ufficio Regionale di Trasferimento Tecnologico (URTT).

Il 27 settembre si è tenuta la terza edizione del "TID - *Toscana Inventors Day*", dedicata al tema "Healthcare" con un focus specifico sul PNRR come opportunità di contaminazione e innovazione per ricerca e imprese. In occasione dell'evento è stato infatti presentato alle aziende il progetto "THE - *Tuscany Health System*" finanziato nell'ambito del PNRR - Missione 4 Componente 2 Investimento 1.5 - Proposte di intervento per la creazione di Ecosistemi dell'innovazione sul territorio che coinvolge tutte le università del territorio toscano.

La Scuola ha inoltre partecipato a "ITA.CON - *Improving the system of knowledge exchange and collaboration between universities and society in Italy*", un'indagine organizzata da OCSE/MUR, per l'identificazione di strumenti in grado di migliorare efficacia ed efficienza dei processi di interscambio di conoscenze tra università e società, valorizzando l'impatto sociale delle università.

3.4. Comunicazione e *Public Engagement*

La Scuola, che figura tra i soci fondatori dell'associazione APEnet, la rete degli Atenei per il *Public Engagement*, partecipa costantemente ai lavori e al dibattito interno all'associazione sulle migliori pratiche per la diffusione del concetto di *Public Engagement*.

Nel 2022 l'impegno profuso nella progettazione di eventi e iniziative nel settore della diffusione della cultura scientifica e del *Public Engagement* è stato mirato a rafforzare un rapporto di apertura e dialogo con la cittadinanza e con la società in generale e a contribuire al consolidamento dei rapporti con il territorio.

Nel corso dell'anno sono state formalizzate convenzioni con varie associazioni del territorio (tra cui UNIDEL - Università dell'età libera di Lucca e 50&più) per la proposta di iniziative culturali e di diffusione della cultura scientifica. Terminato lo stato emergenziale legato alla pandemia da Covid-19, eventi e iniziative sono stati organizzati prevalentemente in presenza.

Per rispondere al duplice obiettivo di aumentare la conoscenza e la visibilità della Scuola e di consolidare la sua reputazione verso il pubblico locale e la comunità di riferimento, nel 2022 sono state ampliate e intensificate le attività di comunicazione attraverso i *social media*. In aggiunta ai canali già esistenti (Facebook, Twitter, LinkedIn), per raggiungere soprattutto la comunità più giovane è stato aperto un account istituzionale Instagram.

Nell'organizzazione delle iniziative legate alla Settimana Mondiale del Cervello e alla Notte Europea delle Ricercatrici e dei Ricercatori la Scuola ha ulteriormente rafforzato sia la collaborazione con gli altri Atenei toscani sia l'impegno e la capacità progettuale. Ancora più che in passato, è stato stimolato il coinvolgimento della comunità studentesca e del corpo docente e ricercatore con l'organizzazione di "*call for proposals*" dedicate. Tra le iniziative realizzate nella cornice della Notte Europea delle Ricercatrici e dei Ricercatori si segnala il *format* "*Speakers' Corner* - Risposte in breve a grandi domande", con la partecipazione di personale docente e ricercatore della Scuola, trasmesso in diretta dall'emittente televisiva locale NoiTV.

3.4.1. Impegno verso il mondo dell'istruzione scolastica

Nel 2022 è proseguito e si è ulteriormente rafforzato l'impegno verso il mondo dell'istruzione scolastica, nell'ottica di offrire a studentesse, studenti e insegnanti occasioni di formazione, conoscenza del mondo della ricerca scientifica e approfondimento dei programmi scolastici. In collaborazione con l'Ufficio Scolastico Territoriale sono stati organizzati cicli di conferenze, lezioni e laboratori per ragazze e ragazzi, con contenuti curati in modo particolare anche dal punto di vista editoriale e comunicativo, mettendo a frutto e divulgando ulteriormente progetti realizzati anche nel periodo della pandemia.

A partire dall'autunno 2022 è stato realizzato un ciclo di conferenze per le scuole secondarie di secondo grado dal titolo "Lezioni Disegnate". Sfruttando le video-lezioni realizzate l'anno precedente e tenute da professori della Scuola, sono state organizzate delle conferenze di approfondimento che hanno visto la partecipazione, nei cinque incontri distribuiti tra fine 2022 e inizio 2023, di circa 1500 studenti di scuole del territorio.

Altre proposte rivolte alle scuole del territorio sono state realizzate a marzo, in occasione della Settimana del Cervello, e a fine settembre, in occasione della Notte Europea delle Ricercatrici e dei Ricercatori, per coinvolgere anche dei ragazzi più piccoli, della scuola primaria e della scuola secondaria di primo grado.

3.4.2. Open IMT

A settembre 2022 è stato lanciato [Open IMT](#), il *web magazine* di divulgazione scientifica progettato e realizzato grazie ai fondi del bando MUR 2020 per la diffusione della cultura scientifica. Prendendo spunto dalle attività di ricerca della Scuola, caratterizzate da forte interdisciplinarietà, il *magazine* ospita articoli e

vari contenuti di approfondimento rivolti sia al pubblico generale sia ad alcuni settori specifici sui grandi temi della scienza, della società e delle loro intersezioni.

3.4.3. Voci di Biblioteca. Libri, scienza, attualità

Nel 2022 la Scuola ha sottoscritto una convenzione triennale con il Comune di Lucca, attraverso la Biblioteca Civica Agorà, al fine di progettare iniziative di divulgazione culturale ed elaborare una programmazione condivisa di eventi e incontri su tematiche trasversali.

Nell'ambito di tale convenzione, è stata organizzata una rassegna di incontri dal titolo "[Voci di biblioteca. Libri, scienza, attualità](#)" per la quale sono stati selezionati sei libri di recente pubblicazione che trattassero temi afferenti alle aree di interesse e ricerca della *Community* della Scuola.

I sei incontri si sono tenuti tra febbraio e maggio 2022 sotto forma di presentazione-dialogo con gli autori dei libri selezionati. Una particolare attenzione è stata riservata al pubblico dei più piccoli con un incontro, dal taglio laboratoriale, dedicato alla fascia d'età 7-11 anni.

3.4.4. *Play Lib*. La scienza del gioco in biblioteca

Il progetto [Play Lib](#), nato dalla collaborazione tra la l'Ufficio Biblioteca e Valorizzazione della Ricerca e il *Game Science Research Center*, mira a promuovere l'utilizzo del gioco come strumento per l'apprendimento e la diffusione di cultura e scienza. Attraverso la predisposizione di uno scaffale tematico in biblioteca e la programmazione di cicli di conferenze e incontri-gioco, il progetto intende da un lato creare occasioni di aggregazione per i membri della *Community* della Scuola, mettendo a disposizione nuovi spazi di ricerca e sperimentazione, dall'altro ampliare l'offerta di iniziative di Terza Missione della Scuola intercettando un pubblico al di fuori del contesto accademico (ad es. educatori, bambini, giovani adulti).

Il lancio dell'iniziativa è avvenuto il 25 novembre 2022, in occasione dell'*International Games Month*, con l'evento-incontro dal titolo "*Play Lib*. Scienza e Cultura del Gioco in Biblioteca" durante il quale a una presentazione delle attività del *Game Science Research Center* è seguita una sessione di gioco aperta al pubblico e l'inaugurazione dello scaffale tematico dedicato alla *game science*.

3.5. Potenziamento del modello *Campus*

Nel corso del 2022 la Scuola si è impegnata nel potenziamento del modello *Campus*.

Sono proseguiti i lavori di ristrutturazione del nuovo edificio ad uso foresteria in Via Brunero Paoli che è stato concesso alla Scuola, in comodato d'uso gratuito, dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca a inizio 2023 garantendo un significativo ampliamento delle aree residenziali per far fronte ai crescenti bisogni di spazi.

Inoltre, in linea con l'obiettivo di espandere il *Campus* integrato che si sviluppa nel centro storico della città di Lucca in edifici posti a breve distanza, nel 2022 la Scuola ha indetto tre manifestazioni di interesse per la valutazione di possibili ulteriori spazi da acquisire, due per edifici ad uso residenziale ed una per edifici pregiati finalizzati alla realizzazione di una nuova sede del Rettorato. A seguito di tali manifestazioni di interesse, la Scuola ha formulato la proposta di acquisto dello storico Palazzo Boccella, che fungerà da sede del Rettorato e ospiterà parte degli uffici del personale tecnico amministrativo sinora ubicati nell'edificio ex-Boccherini del Complesso di San Ponziano.

3.6. Gestione dell'emergenza sanitaria da Covid-19

Nel corso del 2022, è stata ribadita l'importanza di rispettare le norme anti contagio al fine di garantire la salute di tutti i membri della *Community* e, al contempo, di riprendere per quanto possibile le attività in presenza presso la Scuola.

La Direzione, di concerto con il Gruppo di Lavoro Covid-19, il Responsabile e l'Addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione, si è occupata della revisione dei protocolli per lo svolgimento delle attività presso la Scuola, aggiornando le misure precauzionali adottate alla luce dell'evoluzione dell'emergenza epidemiologica e delle normative vigenti in materia (ultimo aggiornamento dicembre 2022).

Nel rispetto delle disposizioni riguardanti il distanziamento sociale per il contenimento dei contagi da Covid-19 e in considerazione della volontà di ottemperare a tutte le prescrizioni normative e governative atte a garantire la massima sicurezza di tutta la *Community*, la Direzione ha scelto di mantenere anche per il 2022 una linea prudentiale circa l'utilizzo degli spazi. Nell'attesa della nuova Residenza di Via Brunero Paoli, è stato pertanto rinnovato l'accordo con la Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca per l'utilizzo di 6 camere nella foresteria del Complesso di San Micheletto ed è stata prorogata fino al 31 luglio 2022 la Convenzione con Hospes Hotel Srl per la messa a disposizione di 15 camere ad uso alloggio con sistemazione in camera singola o doppia uso singola.

3.7. Verifica amministrativo-contabile

Con nota del 4 febbraio 2022, il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) ha comunicato di avere disposto l'esecuzione di una verifica amministrativo-contabile nei confronti della Scuola ai sensi dell'articolo 14 comma 1 lettera d) della legge 31 dicembre 2009 n. 196.

In data 22 marzo 2022 il Dirigente dell'Ispettorato Generale dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica incaricato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze per l'esecuzione di una verifica amministrativo-contabile presso la Scuola, si è recato presso i locali della Scuola per l'incontro conclusivo a seguito di un periodo di circa 5 settimane di interlocuzioni con gli uffici amministrativi e il Direttore Amministrativo (ora Direttore Generale).

Nel corso dell'incontro, il Dirigente incaricato si è complimentato con l'Amministrazione tutta per l'organizzazione degli uffici e delle attività, nonché per l'ottima preparazione di tutto il personale tecnico amministrativo, aspetti apparsi subito evidenti nel corso degli scambi con gli uffici stessi.

Come previsto dalla procedura ministeriale, in seguito alla visita, la Scuola ha ricevuto in data 20 maggio 2022 gli esiti della verifica.

La relazione del MEF elenca i seguenti rilievi:

1. Mancata indicazione nel Regolamento relativo alla didattica delle esigenze e dei criteri e parametri organizzativi che giustificano la previsione di un numero di ore di didattica frontale inferiore a quello stabilito a livello normativo;
2. Sussistenza in bilancio di crediti datati per i quali è necessaria la verifica nel dettaglio dei requisiti di esigibilità oppure una rettifica contabile nel caso di già avvenuta riscossione;
3. Mancata attivazione decennale della ricognizione e del rinnovo inventariale;
4. Mancata individuazione delle figure interne di agenti contabili e conseguente mancata resa dei corrispondenti conti giudiziali;
5. Mancata destinazione di una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo al trattamento economico collegato alla performance individuale;
6. Mancata istituzione del Servizio Ispettivo interno per la verifica dello svolgimento di eventuali attività extraistituzionali non autorizzate e necessità che l'autorizzazione preceda l'inizio dell'espletamento dell'incarico;
7. Successivi affidamenti diretti del servizio di pulizia senza espletamento di procedura ad evidenza pubblica;
8. Affidamento reiterato per più anni del servizio di consulenza legale ad uno studio senza l'esperimento di una procedura ad evidenza pubblica.

L'Amministrazione si è immediatamente adoperata per la risoluzione, ove possibile, di quanto riscontrato dal MEF. A titolo esemplificativo è opportuno menzionare:

- per quanto riguarda il rilievo numero 1, la modifica del "Regolamento sui diritti e doveri dei professori e ricercatori della Scuola" (emanato il 29 luglio 2022) con l'inserimento delle specifiche richieste dalla relazione del MEF e con le modifiche previste dalla Legge 79/2022 di conversione del Decreto Legge 36/2022, che modifica il dettato dell'articolo 1 comma 16 della Legge 230/2005, nel contempo entrata in vigore;
- con riferimento ai punti 3 e 4, l'avvio della ricognizione inventariale (15 settembre 2022) e la nomina degli agenti contabili (3 agosto 2022);

- in ottemperanza al rilievo numero 6, l’emanazione del “Regolamento per il funzionamento del Servizio Ispettivo (27 luglio 2022) e la nomina della Commissione per il Servizio Ispettivo (31 agosto 2022).

Il 15 settembre 2022 la Scuola ha trasmesso al MEF, nella forma e con le modalità indicate dal Ministero stesso, il riscontro ai rilievi, nel quale le azioni effettuate e le scelte fatte sono state puntualmente motivate. La risposta del Ministero è pervenuta in data 23 settembre. Il MEF, riscontrate le controdeduzioni in merito ai rilievi emersi a seguito della verifica amministrativo-contabile, ha preso positivamente atto delle iniziative intraprese e, per quanto di competenza, ha comunicato la conclusione della verifica.

Preme segnalare come la comunicazione del MEF evidenzi ancora una volta l’elevato livello di efficienza dell’Amministrazione della Scuola, già riscontrato non solo in occasione della visita dell’Ispettore, ma anche in occasione della visita di Accredimento Iniziale a novembre 2019.

3.8. Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2015-2019

Il 2022 ha visto la pubblicazione dei risultati del terzo esercizio di Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) relativo al quinquennio 2015-2019.

Per quanto concerne la **valutazione dei prodotti della ricerca**, i risultati ottenuti dalla Scuola sono stati molto buoni. A fronte di 99 prodotti presentati (ovvero il 100% dei prodotti attesi), il 53,5% è stato valutato “Eccellente ed estremamente rilevante” (A), il 37,4% “Eccellente” (B) e solo il 9,1% “Standard” (C)².

La Scuola si è posizionata al terzo posto tra gli Atenei italiani sulla base delle valutazioni dei prodotti conferiti dai ricercatori neo-assunti o che hanno avuto un avanzamento di carriera nel periodo di riferimento (profilo B) e ha ottenuto il punteggio più elevato tra quelli pubblicati dall’ANVUR per quanto riguarda i prodotti conferiti dai ricercatori che hanno mantenuto lo stesso ruolo (profilo A)³.

Complessivamente l’edizione 2015-2019 ha confermato il quadro molto positivo già evidenziato dai precedenti esercizi valutativi (VQR 2004-2010 e VQR 2011-2014) nei quali la Scuola si era classificata prima nell’Area 13. Con riferimento a tutto il personale valutato, la Scuola è infatti risultata seconda a livello nazionale nelle Aree 02, 11b, 13a e quinta nell’Area 01. Si precisa che, poiché il risultato della valutazione è reso noto solo nel caso in cui il numero di prodotti nell’Area sia almeno pari a 10, non sono disponibili i risultati per le altre Aree in cui la Scuola è attiva (05, 08, 09, 10, 11a, 12, 13b).

Al quadro molto positivo relativo ai prodotti della ricerca si contrappone la **valutazione del caso studio di Terza Missione**. La Scuola, infatti, Scuola si è classificata 66esima su 98 Atenei partecipanti in seguito

² Nessuno dei prodotti conferiti è stato ritenuto di Rilevanza Sufficiente (D) o di Scarsa rilevanza/Non accettabile (E).

³ Voti medi ottenuti dagli Atenei nell’esercizio VQR 2015-2019 come pubblicati da ANVUR (Profilo A: ricercatori che hanno mantenuto lo stesso ruolo nel periodo 2015-2019; Profilo B: ricercatori neo-assunti o che hanno avuto un avanzamento di carriera nel periodo 2015-2019).

alla valutazione del caso studio intitolato "Attività di ricerca scientifica e valorizzazione industriale del Neuroscience Lab (NS LAB), il laboratorio congiunto di ricerca collaborativa fra Intesa Sanpaolo Innovation Center S.p.A. e la Scuola IMT Altissimi Studi Lucca" in classe C ("Standard") con un punteggio pari a 30 punti su 40.

3.9. Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027

A maggio 2022 è stata pubblicata la graduatoria dei 350 Dipartimenti ammessi alla procedura di selezione dei 180 Dipartimenti universitari di Eccellenza per il quinquennio 2023-2027⁴. La Scuola, che si configura come struttura unica assimilabile ad un Dipartimento, è risultata in 142esima posizione con un Indicatore Standardizzato di Performance Dipartimentale (ISPD) pari a 100 su 100.

Tenuto conto degli ottimi risultati conseguiti nell'esercizio di Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2015-2019 nelle Aree 11, 13 e 01⁵, la Scuola ha scelto di definire la propria proposta progettuale nell'Area 13, con una solida integrazione interdisciplinare con tutte le altre Aree in cui è attiva, in modo particolare la 01 e la 11. Il supporto amministrativo nella fase di definizione e redazione del progetto RED è stato garantito dall'Unità Programmazione, Controllo e Qualità.

Il progetto "Resilienza Economica e Digitale" (RED), incentrato sui temi della transizione digitale e della resilienza dei sistemi economici, promuove attività di ricerca e didattica interdisciplinari attraverso la realizzazione di un'infrastruttura di ricerca dedicata, denominata Open Lab. Nel rispondere alle sfide post-pandemiche, il progetto RED mira a favorire l'avanzamento della conoscenza e lo sviluppo socio-economico e culturale generando innovazione e nuova imprenditorialità.

Il 28 dicembre, al termine del processo di valutazione, è stata pubblicata la [graduatoria dei 180 Dipartimenti assegnatari del finanziamento per il quinquennio 2023-2027](#). La Scuola si è classificata al settimo posto nella graduatoria dell'Area 13 con un punteggio complessivo di 28 punti su 30.

L'esatto ammontare del finanziamento accordato a ciascuno dei Dipartimenti di Eccellenza, calcolato sulla base del quintile dimensionale di afferenza e tenuto conto delle risorse complessivamente disponibili (271 milioni di euro annui), è stato comunicato il 24 gennaio 2023 con Nota MUR n. 922. A fronte di una richiesta iniziale pari a € 5.400.000, il finanziamento ministeriale per il progetto RED risulta pari a € 5.253.070. A questo si aggiunge un cofinanziamento da parte della Scuola.

⁴ La Legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, c. 314-337 prevede l'istituzione del "Fondo per il finanziamento dei Dipartimenti universitari di eccellenza" destinato al finanziamento quinquennale dei Dipartimenti di Eccellenza delle Università statali.

⁵ Area 01 - Scienze matematiche e informatiche, Area 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche, Area 13 - Scienze economiche e statistiche.

3.10. Programmazione delle Università 2021-2023

Il programma di interventi presentato dalla Scuola nell'ambito della Programmazione delle Università 2021-2023 e intitolato "Merito, formazione e interscambio culturale" definisce la strategia di miglioramento con riferimento agli obiettivi "**D - Essere protagonisti di una dimensione internazionale**" ed "**E - Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università**".

Il programma di interventi definito congiuntamente dalle sei Scuole Superiori ad Ordinamento Speciale, intitolato "Le Scuole Superiori ad Ordinamento Speciale: istituzioni a servizio del Paese", è invece incentrato sull'obiettivo "**B - Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese**".

Complessivamente l'anno 2022 è stata caratterizzato da uno sforzo teso al miglioramento su ciascuno dei tre fronti, in particolare si segnalano la sensibilizzazione al tema della mobilità internazionale, il reclutamento di giovani ricercatori (di cui all'art. 24, co. 3, lett. a e b), la definizione di una procedura e di criteri per l'accesso al fondo per la premialità.

Con riferimento al programma congiunto, e in particolare l'Azione "B.3 - Miglioramento delle infrastrutture e degli strumenti per la ricerca al fine dell'integrazione della ricerca nelle reti internazionali ed europee", le sei Scuole hanno concordato di orientare l'investimento dei fondi per la promozione dell'attività di ricerca verso ambiti il più possibile coerenti con le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), con particolare riferimento ai temi di ricerca su "Scienza e analisi dei dati", "Salute", "Sostenibilità".

In seguito all'assegnazione delle risorse (Decreto Direttoriale MUR n. 364 del 16 marzo 2022), a marzo 2022 la Scuola ha dato il via alle attività dei 9 progetti di ricerca a carattere interdisciplinare in cui risulta coinvolta, inclusi due per i quali svolge il ruolo di coordinatore, in collaborazione con il personale docente e ricercatore di almeno una tra le altre Scuole.

4. Analisi del contesto e delle risorse

Il 2022 è stato per la Scuola un anno intenso e impegnativo che, oltre alla definitiva uscita dall'emergenza pandemica, è stato ricco di sfide e di possibilità. Da un lato la disponibilità di significativi finanziamenti a valere sui fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e l'ottenimento del finanziamento quale Dipartimento di Eccellenza per il quinquennio 2023-2027, dall'altro le prospettive di sviluppo edilizio della Scuola hanno avuto, e continueranno ad avere, un impatto diretto sull'azione del Direttore Generale e dell'Amministrazione sia per quanto riguarda la gestione ordinaria sia con riferimento ai rischi associati.

4.1. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Il 2022, attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ha rappresentato per la Scuola una sfida volta a rafforzare le linee di ricerca e formazione già attive e, allo stesso tempo, sviluppare nuove linee di ricerca, di formazione e di progettualità di terza missione e impatto sul territorio locale e nazionale. Tra le misure programmate dal PNRR, la Scuola si è concentrata in particolare sulla "Missione 4 - Istruzione e Ricerca, Componente 2 (M4C2) - Dalla ricerca all'impresa", che ha l'obiettivo generale di sostenere gli investimenti in ricerca e sviluppo, promuovere l'innovazione e la diffusione delle tecnologie, rafforzare le competenze, favorendo la transizione verso un'economia basata sulla conoscenza attraverso un approccio interdisciplinare.

Nello specifico, le linee di investimento in cui la Scuola ha ottenuto finanziamenti sono:

- Linea 1.3 - Partenariati estesi a Università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base - tematica 7) *Cybersecurity*, nuove tecnologie e tutela dei diritti con il progetto "*SERICS – Security and Rights in the CyberSpace*" in cui la Scuola è coinvolta nei sottoprogetti sui temi di lotta alla disinformazione, sicurezza delle infrastrutture e *cyber range*, verifica di correttezza di protocolli crittografici e di resistenza agli attacchi, difesa e legislazione del perimetro nazionale di *cybersecurity*;
- Linea 1.5 - Creazione e rafforzamento di "Ecosistemi dell'innovazione", costruzione di "leader territoriali di R&S" con il progetto "*THE - Tuscany Health Ecosystem*" in cui la Scuola è soggetto affiliato agli *Spoke* 3 e 8 che prevedono rispettivamente attività legate allo studio e sviluppo di tecnologie avanzate, metodi e materiali per la salute e il benessere e di biotecnologie e *imaging* nelle neuroscienze;
- Linea 3.1 - Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione per "Rafforzamento e creazione di Infrastrutture di Ricerca" con il progetto "*SoBigData.it: Strengthening the Italian RI for Social Mining and Big Data Analytics*" in cui la Scuola è coinvolta nelle attività relative alla ricerca sui laboratori virtuali per i temi *Demography, Economy & Finance 2.0* e *Sustainable cities for citizens*, all'integrazione dei servizi sulla piattaforma Sobigdata.it e all'accesso Transnazionale della piattaforma.

La Scuola è, inoltre, coinvolta nel progetto "*Space and Earth Innovation Campus (SEIC)*" a valere sul Fondo complementare al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per misure urgenti relative a idee progettuali per interventi di riqualificazione e rifunzionalizzazione di siti per la creazione di ecosistemi dell'innovazione nel Mezzogiorno. Il progetto prevede la riqualificazione, rifunzionalizzazione e allestimento di un edificio dell'ex ospedale psichiatrico di Collemaggio.

4.2. Il fondo per la promozione e lo sviluppo delle politiche del Piano Nazionale Della Ricerca

Con Decreto Ministeriale del 25 giugno 2021, n. 737, contenente i criteri di riparto e utilizzazione del Fondo per la promozione e lo sviluppo delle politiche del Programma Nazionale per la Ricerca (PNR), sono stati assegnati alla Scuola € 151.064,10, con i quali la Scuola ha voluto rafforzare le finalità strategiche di sviluppo riportate nel “Documento di Programmazione Triennale 2021-2023”, con particolare attenzione al **reclutamento e alla formazione dei giovani ricercatori**. Una volta stabilito di cofinanziare due posizioni da ricercatore a tempo determinato (ex articolo 24 comma 3 lettera a) della legge 240/2010), sono stati delineati due profili interdisciplinari, su tematiche d'avanguardia, coerenti con le priorità definite nel PNR 2021-2027 e con particolare riguardo alle priorità 4.6 “Accompagnare lo sviluppo di una nuova generazione di ricercatori, tecnologi e professionisti del trasferimento di conoscenza” e 4.3 “Rafforzare la ricerca interdisciplinare”, oltre che 4.1 “Sostenere la crescita diffusa e inclusiva del sistema della ricerca” e 4.7 “Promuovere la dimensione internazionale dell'alta formazione e della ricerca” per quanto riguarda le collaborazioni internazionali.

4.3. Personale Tecnico Amministrativo

L'attuale assetto organizzativo dell'Amministrazione della Scuola è in vigore dal 1° giugno 2021, secondo quanto definito nella figura 2. Per ulteriori dettagli sull'organizzazione amministrativa della Scuola si rimanda ai documenti pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.⁶

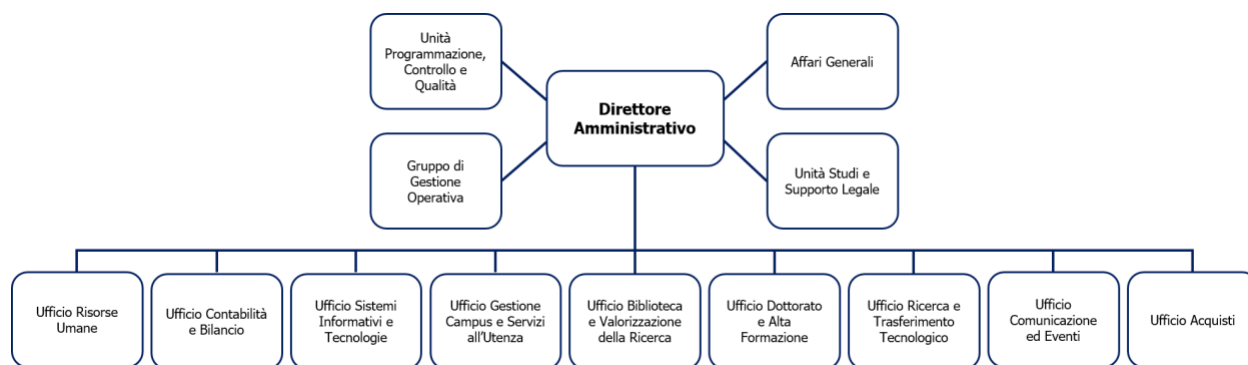


Figura 2. Organigramma dell'Amministrazione della Scuola in vigore dal 1° giugno 2021, come da Decreto del Direttore Amministrativo n. 4634 del 25 maggio 2021. Si precisa che il termine Direttore Amministrativo è stato sostituito con il termine Direttore Generale in seguito alla modifica statutaria pubblicata in data 6 maggio 2022 in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 105.

⁶ <https://www.imtlucca.it/amministrazione-trasparente/trasparenza:organizzazione>

Con riferimento al numero di unità di personale dipendente (con contratto a tempo determinato o indeterminato) non si segnalano variazioni tra la situazione a fine 2021 e 2022; è stato infatti mantenuto costante il valore di 43 unità. Preme, tuttavia, segnalare come l'intento di consolidamento della struttura amministrativa mediante la stabilizzazione dei contratti di formazione e lavoro e la copertura con contratti a tempo indeterminato delle posizioni precedentemente ricoperte con contratti a termine della Direzione Generale, abbia avuto come riscontro l'azzeramento del numero di posizioni a tempo determinato al termine del 2022 (tabelle 8 e 9).

La Programmazione del Personale per il triennio 2023-2025 prevede il potenziamento delle strutture che saranno inevitabilmente soggette all'aumento del carico di lavoro in virtù delle prospettive di crescita della Scuola con particolare riferimento alla gestione dei Programmi di Dottorato, ai reclutamenti, agli acquisti, alla gestione delle risorse, al monitoraggio dello stato di attuazione delle attività e alla rendicontazione.

| | | AI 31.12.2021 | AI 31.12.2022 |
|----------------------------|-----------|----------------------------------|---------------|
| Tempo indeterminato | B | 1 | 1 |
| | C | 20 (*di cui 1 in aspettativa) | 21 |
| | D | 17 | 20 |
| | EP | 1 | 1 |
| Tempo determinato | C | 2 | 0 |
| | D | 2 | 0 |
| Tecnologi | | 1 | 1 |
| Collaborazioni | | 2 | 4 |
| Totale | | 46 | 48 |

Tabella 8. Confronto tra il numero di unità di personale tecnico amministrativo in servizio al 31 dicembre 2021 e 2022.

| | | 2022 |
|--|---|------|
| Passaggio di categoria | Da categoria C a D mediante assunzione di idonei in graduatoria | 3 |
| Stabilizzazioni nella categoria C | Contratti di formazione e lavoro | 1 |
| | Assunzione di idonei in graduatoria | 3 |
| Mobilità volontaria verso altre amministrazioni | D a tempo indeterminato | 1 |
| Dimissioni volontarie | C a tempo indeterminato | 1 |

Tabella 9. Elementi rilevanti in materia di assunzioni e cessazioni del personale tecnico amministrativo nell'anno 2022.

5. Performance organizzativa e individuale

In ottemperanza al D.Lgs. 150/2009, articolo 3 comma 2, ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

Secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per l'anno 2022, le **dimensioni della performance** per la Scuola sono tre:

1. **istituzionale**, ovvero la performance della Scuola, che deriva dalle Linee Strategiche, declinate nel Documento di Programmazione Triennale;
2. **organizzativa**, legata al raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati alle strutture organizzative (Uffici e Unità), che possono essere attuativi degli obiettivi strategici oppure di funzionamento;
3. **individuale**, che fa riferimento al contributo che ogni unità di personale, a seconda del proprio ruolo, offre per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

La performance individuale e quella organizzativa, con riferimento alla struttura (Ufficio o Unità) di appartenenza, concorrono alla definizione del punteggio utilizzato ai fini dell'erogazione della quota premiale con peso differente a seconda del ruolo del soggetto valutato. Tale scelta intende favorire il contributo e la responsabilizzazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

5.1. Obiettivi

Gli obiettivi dell'Amministrazione, approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 gennaio 2022, sono stati individuati in linea con la natura istituzionale della Scuola e le prospettive strategiche

delineate all'interno della "Programmazione Triennale 2022-2024" combinando l'approccio *bottom-up* a quello *top-down* ovvero le proposte provenienti dalle strutture amministrative e le indicazioni del Direttore Generale. Si tratta complessivamente di **32 obiettivi, di cui 3 trasversali** sulle tematiche della garanzia della trasparenza, promozione della trasparenza e della cultura della legalità in un'ottica di prevenzione della corruzione e della gestione delle attività nel contesto del lavoro agile.

Il monitoraggio intermedio è stato effettuato nel mese di luglio 2022, quando il Direttore Generale ha incontrato singolarmente i Responsabili di Ufficio e il personale afferente alle Unità per valutare lo stato di avanzamento di ciascun obiettivo e, ove necessario, definire una rimodulazione. In tale sede è stata concordata la **rimodulazione di 7 obiettivi** (21,9%) per ciascuno dei quali, in ottemperanza a quanto previsto del SMVP 2022, è stata compilata la scheda di rimodulazione con indicazione delle modifiche apportate all'obiettivo della motivazione sottostante la rimodulazione. Si segnala, inoltre, la neutralizzazione dell'obiettivo "S.3 - Semplificazione del processo di monitoraggio della performance e della qualità" legata alla necessità di ricevere direttive specifiche da parte della *Governance* della Scuola e la conseguente introduzione di un nuovo obiettivo in capo all'Unità Programmazione, Controllo e Qualità, ovvero "Q1 - Revisione del sistema di rilevazione delle opinioni delle allieve e degli allievi".

Gli esiti del monitoraggio sono stati portati all'attenzione del Nucleo di Valutazione nella seduta del 13 settembre 2021.

Terminato l'anno di riferimento, nel mese di gennaio 2023 l'Unità Programmazione, Controllo e Qualità ha avviato la fase di chiusura del ciclo della performance 2022 invitando ciascuna struttura organizzativa a produrre un breve rendiconto per ciascun obiettivo di competenza. Nei giorni 14, 15 e 16 febbraio 2023 il Direttore Generale ha, poi, incontrato singolarmente i Responsabili di Ufficio e il personale afferente alle Unità per mettere in evidenza i risultati raggiunti dalle relative strutture e definire il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo. Tali incontri hanno costituito, inoltre, occasione per effettuare una disamina delle eventuali cause che hanno avuto un impatto sul raggiungimento degli obiettivi.

Tenuto conto delle scelte operate in fase di definizione degli obiettivi dell'Amministrazione per il triennio 2023-2025, è stato neutralizzato l'obiettivo "DIG.4 - Miglioramento della gestione delle informazioni relative alla carriera degli allievi", riproposto per l'anno 2023.

Gli esiti della rendicontazione sono riportati nella tabella 10.

| RENDICONTAZIONE FINALE | Numero di obiettivi |
|---|---------------------|
| Obiettivo pienamente raggiunto | 25 |
| di cui rimodulati | 4 |
| Obiettivo raggiunto in modo soddisfacente | 4 |
| di cui rimodulati | 2 |
| Obiettivo quasi raggiunto | 2 |
| di cui rimodulati | 1 |
| Obiettivo parzialmente raggiunto | 0 |
| Obiettivo raggiunto in via residuale | 0 |
| Obiettivo non realizzato o non adeguato | 0 |
| Obiettivo neutralizzato | 2 |
| Totale | 33 |

Tabella 10. Sintesi dell'esito della rendicontazione degli obiettivi dell'Amministrazione relativi all'anno 2022. Per gli obiettivi pluriennali si è fatto riferimento a quanto previsto nell'anno di riferimento.

5.1.1. Obiettivi raggiunti o parzialmente raggiunti

Con riferimento a quanto previsto per l'anno 2022, il 75,8% degli obiettivi assegnati ha avuto esito positivo, ovvero il completamento dell'obiettivo o il raggiungimento di quanto previsto per l'anno (tabella 11). Gli obiettivi parzialmente raggiunti sono stati invece 6, pari al 18,2% del totale (tabella 12).

Dei 25 obiettivi raggiunti:

- 12 avevano durata annuale e 13 prospettiva pluriennale;
- 4 sono stati rimodulati ("P.3 - Allineamento progetti con Co.GE", "R.1.1 - Potenziamento degli strumenti di supporto alla ricerca", "S.2 - Disciplina delle Categorie Funzionali", "R.3.3 - Sviluppo delle infrastrutture tecnologiche a supporto della ricerca");
- 1 ("Q.1 - Revisione del sistema di rilevazione delle opinioni delle allieve e degli allievi") è stato introdotto a luglio in fase di monitoraggio in sostituzione di un obiettivo neutralizzato ("S.3 - Semplificazione del processo di monitoraggio della performance e della qualità").

5.1.2. Obiettivi neutralizzati

All'atto del monitoraggio intermedio l'obiettivo "S.3 - Semplificazione del processo di monitoraggio della performance e della qualità" è stato neutralizzato essendo il perseguimento dello stesso strettamente collegato alle decisioni della *Governance*. Al fine garantire la valutazione della performance organizzativa

dell'Unità Programmazione, Controllo e Qualità è stato contestualmente introdotto un nuovo obiettivo ("Q.1 - Revisione del sistema di rilevazione delle opinioni delle allieve e degli allievi") in sostituzione.

In sede di rendicontazione, tenuto conto delle scelte operate al momento della definizione degli obiettivi dell'Amministrazione per il triennio 2023-2025, è stato neutralizzato anche l'obiettivo "DIG.4 - Miglioramento della gestione delle informazioni relative alla carriera degli allievi", riprogrammato per l'anno 2023.

| Ufficio/Unità | Obiettivo | Periodo | Rimodulazione | Grado di raggiungimento |
|--|---|---------|---------------|--------------------------------------|
| Affari Generali | DIG.2 - Dematerializzazione dei documenti amministrativi - FASE 1 | 2021-22 | No | Completato |
| | S.1 - Semplificazione dell'iter di autorizzazione dei documenti amministrativi | 2022 | No | Completato |
| Biblioteca e Valorizzazione della Ricerca | DIG.3 - Migrazione da catalogo Clavis NG a Sebina Next | 2021-22 | No | Completato |
| | R.3.1 - Implementazione del piano di monitoraggio della produzione scientifica | 2021-22 | No | Completato |
| Comunicazione ed Eventi | T.2.1 - Valorizzazione dell'immagine della Scuola e dei suoi Programmi di Dottorato | 2022-23 | No | Raggiunto quanto previsto per l'anno |
| | T.2.2 - Valorizzazione dei risultati e dell'impatto sociale della Scuola tramite stesura del piano di comunicazione | 2021-22 | No | Completato |
| Contabilità e Bilancio | P.3 - Allineamento progetti con Co.GE | 2021-23 | Sì | Raggiunto quanto previsto per l'anno |
| Dottorato e Alta Formazione | D.1.1 Modifica del Regolamento del Dottorato | 2021-22 | No | Completato |
| | D.2.1 - Sviluppo delle iniziative di career service, anche in collaborazione con le altre Scuole Superiori a Ordinamento Speciale | 2022 | No | Completato |
| | D.1.2 - Incentivazione della mobilità internazionale degli allievi | 2022 | No | Completato |
| Gestione Campus e Servizi all'Utenza | W.1.1 - Promozione e messa in atto di attività a tutela del benessere e della salute | 2021-22 | No | Completato |
| | W.1.2 - Apertura di un presidio amministrativo presso il Campus San Francesco | 2022 | No | Completato |
| Ricerca e Trasferimento Tecnologico | R.3.2 - Promozione e valorizzazione delle attività di ricerca della Scuola - FASE 2 | 2022 | No | Completato |
| | R.1.1 - Potenziamento degli strumenti di supporto alla ricerca | 2022 | Sì | Completato |

| Ufficio/Unità | Obiettivo | Periodo | Rimodulazione | Grado di raggiungimento |
|--|---|---------|---------------|--------------------------------------|
| Risorse Umane | DIG.6 - Monitoraggio dell'attività di docenza svolta da professori e ricercatori | 2021-22 | No | Completato |
| | DIG.7 - Miglioramento dell'applicativo "Contratti" nella Intranet | 2022-24 | No | Raggiunto quanto previsto per l'anno |
| | S.2 - Disciplina delle Categorie Funzionali | 2022-23 | Si | Raggiunto quanto previsto per l'anno |
| Sistemi Informativi e Tecnologie | P.4 - Implementazione di policy di sicurezza | 2021-22 | No | Completato |
| | P.5 - Integrazione delle funzionalità dell'albo online nella sezione Amministrazione Trasparente | 2022 | No | Completato |
| | R.3.3 - Sviluppo delle infrastrutture tecnologiche a supporto della ricerca | 2022 | Si | Completato |
| Programmazione, Controllo e Qualità | Q.1 - Revisione del sistema di rilevazione delle opinioni delle allieve e degli allievi | 2022 | No* | Completato |
| Unità Studi e Supporto Legale | R.3.4 - Analisi e verifica di legittimità e di merito del sistema premiale legato alle attività conto terzi e progettuali | 2022 | No | Completato |
| Tutti | TR.2 - Garanzia della trasparenza | 2022 | No | Completato |
| | AC.1 - Promozione della trasparenza e della cultura della legalità al fine di prevenire il rischio di corruzione | 2022 | No | Completato |
| | W.1.3 - Mappatura e gestione delle attività degli uffici nel contesto del lavoro agile | 2022 | No | Completato |

Tabella 11. Obiettivi raggiunti dall'Amministrazione nell'anno 2022.

*Obiettivo introdotto a luglio 2022 in seguito alla neutralizzazione dell'obiettivo "S.3 - Semplificazione del processo di monitoraggio della performance e della qualità".

| Ufficio/Unità | Obiettivo | Periodo temporale | Rimodulazione | Grado di raggiungimento |
|------------------------------------|--|-------------------|---------------|-------------------------|
| Acquisti | P.1 Affidamento del servizio di pulizia | 2021-2022 | No | 90% |
| | DIG.1 Gestione programmata e corretta delle risorse | 2021-2023 | Sì | 90% |
| Contabilità e Bilancio | P.2 Revisione e modifica degli attuali regolamenti legati a contabilità e finanza | 2021-2022 | Sì | 90% |
| Dottorato e Alta Formazione | DIG.5 Adozione del <i>Diploma Supplement</i> - FASE 2 | 2022 | Sì | 75% |
| Studi e Supporto Legale | P.6 Progettazione e coordinamento del progetto di revisione dell'intero corpo dei regolamenti della Scuola | 2021-2022 | No | 90% |
| | TR.1 Revisione straordinaria della struttura e del <i>layout</i> della sezione Amministrazione Trasparente | 2022 | No | 75% |

Tabella 12. Obiettivi parzialmente raggiunti dall'Amministrazione nell'anno 2022.

5.2. Il processo di misurazione e valutazione della performance

Il ciclo della performance relativo all'anno 2022, che si conclude con la redazione della presente Relazione, si è svolto secondo le fasi e modalità riportate nel SMVP 2022 e richiamate nella tabella 13.

Si segnala che, al fine di assicurare la pianificazione, l'efficacia e la sostenibilità dell'azione amministrativa nel perseguimento degli indirizzi strategici nell'anno 2022, la Scuola ha scelto di predisporre e adottare il Piano Integrato della Performance secondo le ormai consolidate tempistiche senza attendere le indicazioni operative per la redazione del nuovo Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, rilasciate poi a giugno. Il Piano Integrato della Performance 2022-2024 è stato, quindi, portato all'attenzione del Nucleo di Valutazione nella seduta del 17 gennaio e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 gennaio.

Le tempistiche previste per le altre fasi del ciclo della performance sono state rispettate salvo il differimento dei termini per l'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 e per la predisposizione della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza relativa all'anno 2022 da parte dell'ANAC.

| | Tempistica/scadenza (salvo proroga o differimento) | Documento/Attività | Soggetti coinvolti |
|-----------------|---|--|--|
| Anno x-1 | Ottobre-novembre | Pianificazione degli obiettivi dell'Amministrazione - anno x | Direttore Direttore Amministrativo Responsabili di Ufficio Unità in <i>Staff</i> |
| | Entro dicembre | Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - anno x | Direttore Amministrativo Nucleo di Valutazione Consiglio di Amministrazione |
| | Entro il 31 dicembre | Documento di Programmazione Triennale | Direttore Senato Accademico Consiglio di Amministrazione |
| | Entro il 31 dicembre | Bilancio unico di previsione annuale autorizzatorio e bilancio unico di previsione triennale | Direttore Amministrativo Collegio dei Revisori dei Conti Senato Accademico Consiglio di Amministrazione |
| Anno x | Entro il 31 gennaio | Obiettivi del Direttore Amministrativo | Direttore Amministrativo Direttore Nucleo di Valutazione Consiglio di Amministrazione |
| | Entro il 31 gennaio | Piano Integrato di Attività e | Direttore |

| | | |
|----------------------|--|--|
| | Organizzazione | Direttore Amministrativo Nucleo di Valutazione Consiglio di Amministrazione |
| Entro il 31 gennaio | Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza | Direttore Amministrativo Consiglio di Amministrazione |
| Luglio | Monitoraggio intermedio degli obiettivi - anno x | Direttore Amministrativo Responsabili di Ufficio Unità in <i>Staff</i> Nucleo di Valutazione |
| Entro il 15 dicembre | Relazione recante i risultati dell'attività svolta in termini di prevenzione alla corruzione | Direttore Amministrativo (in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) |
| Anno x+1 | Febbraio | Direttore Amministrativo Responsabili di Ufficio Unità in <i>Staff</i> Nucleo di Valutazione |
| | Febbraio-marzo | Direttore Amministrativo Responsabili di Ufficio Tutto il PTA |
| | Entro il 30 aprile | Valutazione del Direttore Amministrativo - anno x Direttore Nucleo di Valutazione Consiglio di Amministrazione |
| | Entro il 30 aprile | Valutazione del Direttore e dei Delegati - anno x Consiglio di Amministrazione |
| | Entro il 30 giugno | Relazione sulla Performance amministrativa - anno x Direttore Amministrativo Nucleo di Valutazione Consiglio di Amministrazione |
| | Entro il 15 ottobre | Relazione annuale del Nucleo di Valutazione, (performance + sistema AVA) - anno x Nucleo di Valutazione |

Tabella 13. Fasi del ciclo della performance previste dal SMVP 2022.

5.3. La valutazione del Personale Tecnico Amministrativo

La Scuola ha adottato un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale del personale tecnico amministrativo 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 soggetto valutato nel periodo di riferimento.

La revisione del SMVP effettuata a fine 2021 ha introdotto significative cambiamenti nei parametri di valutazione e ha trovato la prima applicazione al ciclo della performance 2022. Secondo quanto previsto dal SMVP 2022, la valutazione consta di un punteggio legato al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza e uno legato ai comportamenti secondo lo schema riportato in tabella 14.

| Soggetto valutato | Ambito | Punteggio massimo attribuibile per quota premiale (tot. 100) |
|--|--|---|
| Dirigenti e personale con posizione organizzativa di responsabilità di categoria D (art. 91 commi 3 e 4 CCNL) o EP (art. 75, 76, 90 C.C.N.L.), anche a tempo determinato | Performance individuale riscalata | 20 |
| | Performance organizzativa della struttura di afferenza riscalata | 80 |
| Categoria C o D con funzioni specialistiche e di responsabilità (art. 91 commi 1 e 2 C.C.N.L.), anche a tempo determinato | Performance individuale riscalata | 30 |
| | Performance organizzativa della struttura di afferenza riscalata | 70 |
| Categoria C o D senza incarico, anche a tempo determinato | Performance individuale riscalata | 40 |
| | Performance organizzativa della struttura di afferenza riscalata | 60 |
| Categoria B senza incarico, anche a tempo determinato | Performance individuale riscalata | 50 |
| | Performance organizzativa della struttura di afferenza riscalata | 50 |

Tabella 14. Valutazione della performance individuale del personale tecnico amministrativo così come definita nel SMVP 2022.

Le valutazioni individuali del personale tecnico amministrativo in servizio presso la Scuola con riferimento all'anno 2022 si sono svolte nel mese di marzo 2023 tramite incontri individuali tra il Direttore Generale e il Responsabile di Ufficio o il personale afferente alle Unità in *staff* con focus sui comportamenti organizzativi. I Responsabili a loro volta hanno organizzato colloqui individuali con i propri collaboratori.

Le schede di valutazione, validate dal Direttore Generale nei casi in cui questi non coincideva con il valutatore, sono state protocollate e condivise con i soggetti valutati in via telematica in data 27 marzo.

In seguito a presentazione di un'istanza di contestazione, secondo quanto previsto dal SMVP 2022, la Scuola ha interpellato il Nucleo di Valutazione, il quale ha gestito la procedura di conciliazione in qualità di Comitato Valutatore. La procedura si è conclusa con deliberazione del Nucleo di Valutazione del 28 aprile.

Per l'anno 2022 la valutazione media del personale tecnico amministrativo risulta pari a 96,05, valore più alto rispetto a quello registrato nel 2021 (95,06). Come già riscontrato negli anni precedenti, dall'esercizio di valutazione della performance individuale emerge la competenza del personale tecnico amministrativo della Scuola, testimoniata sia dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai vari uffici sia dal punteggio ottenuto in riferimento ai comportamenti organizzativi (tabella 15).

| Posizione | N. unità di personale valutate | Media punteggio raggiungimento obiettivi (max 100) | Media punteggio comportamenti organizzativi (max 100) | Media punteggio complessivo (max 100) |
|--|--------------------------------|--|---|---------------------------------------|
| Dirigenti e personale con posizione organizzativa di responsabilità di categoria D (art. 91 commi 3 e 4 CCNL) o EP (art. 75, 76, 90 CCNL), anche a tempo determinato | 9 | 97,64 | 96,00 | 97,31 |
| Categoria C o D con funzioni specialistiche e di responsabilità (art. 91 commi 1 e 2 CCNL anche a tempo determinato | 6 | 98,05 | 97,25 | 97,81 |
| Categoria C o D senza incarico, anche a tempo determinato | 29 | 98,02 | 92,39 | 95,77 |
| Categoria B senza incarico, anche a tempo determinato | 1 | xx* | xx* | xx* |

Tabella 15. Prospetto delle medie dei punteggi ottenuti in fase di valutazione dal personale tecnico amministrativo a seconda della posizione ricoperta. (*Vista la numerosità del campione, il dato non è riportato).

5.4. Valutazione del Direttore Generale

Si richiama di seguito quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022 con riferimento alla valutazione del Direttore Amministrativo (ora Direttore Generale).

[...] **La valutazione del Direttore Amministrativo**

La valutazione complessiva del Direttore Amministrativo si articola in:

- *raggiungimento degli obiettivi individuali con un peso del 90%*
- *comportamenti organizzativi con un peso del 10%.*

A seguito della valutazione, svolta secondo le modalità esplicitate di seguito, si procede all'erogazione della quota premiale.

Obiettivi individuali del Direttore Amministrativo

Annualmente, nel mese di gennaio il Consiglio di Amministrazione approva gli obiettivi annuali del Direttore Amministrativo, proposti dallo stesso e concordati con il Direttore, previo verifica della loro coerenza e solidità complessiva da parte del Nucleo di Valutazione.

Tali obiettivi costituiscono parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e sono legati alla dimensione organizzativa nel suo complesso e alla gestione strategica del personale tecnico amministrativo.

Entro la fine di aprile dell'anno successivo a quello da valutare il Direttore Amministrativo redige una relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati. Sulla base di evidenze documentate, tale documento illustra lo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati specificando, per ciascuno di essi, l'attività svolta ed i risultati conseguiti e segnalando eventuali criticità riscontrate. Il documento viene presentato al Nucleo di Valutazione e successivamente al Consiglio di Amministrazione unitamente ad una autovalutazione del grado di raggiungimento di ciascun obiettivo sulla base di quanto riportato in tabella 3.

| Valutazione del risultato (per ciascun obiettivo) | Punteggio (su 100) |
|--|---------------------------|
| <i>Obiettivo pienamente raggiunto</i> | <i>100</i> |
| <i>Obiettivo raggiunto in modo soddisfacente</i> | <i>90</i> |
| <i>Obiettivo quasi raggiunto</i> | <i>75</i> |
| <i>Obiettivo parzialmente raggiunto</i> | <i>50</i> |
| <i>Obiettivo raggiunto in via residuale</i> | <i>25</i> |
| <i>Obiettivo non realizzato o non adeguato</i> | <i>0</i> |

Tabella 3: Punteggio da attribuire a ciascun obiettivo assegnato al Direttore Amministrativo sulla base al livello di raggiungimento.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Nucleo di Valutazione, può confermare l'autovalutazione del Direttore Amministrativo oppure, se lo ritiene opportuno, indicare un diverso grado di raggiungimento per ciascun obiettivo.

La valutazione complessiva è espressa come media aritmetica dei punteggi ottenuti per ciascun obiettivo. Qualora agli obiettivi del Direttore Amministrativo sia stato assegnato un peso, la valutazione complessiva è espressa come media ponderata dei punteggi ottenuti.

Comportamenti organizzativi del Direttore Amministrativo

La valutazione relativa ai comportamenti organizzativi del Direttore Amministrativo è effettuata dal Direttore tenendo conto delle seguenti dimensioni: leadership, visione strategica, managerialità, orientamento all'utenza interna ed esterna. La valutazione complessiva è espressa tramite un punteggio in 100esimi e presentata al Consiglio di Amministrazione per ratifica contestualmente alla valutazione degli obiettivi individuali. [...]

I 6 obiettivi individuali per l'anno 2022 individuati dal Direttore Amministrativo (ora Direttore Generale) in accordo con il Direttore (ora Rettore) sono stati sottoposti all'attenzione del Nucleo di Valutazione nella seduta del 17 gennaio 2022 e approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 gennaio 2022.

Nel mese di marzo 2023 il Direttore Generale ha, poi, predisposto una relazione (allegata al presente documento) nella quale è illustrata l'attività svolta nell'ambito di ciascun obiettivo e sono riportati i risultati conseguiti. La relazione di rendiconto presenta, inoltre, il contesto nel quale l'Amministrazione si è trovata a operare e i fattori esterni che hanno avuto un impatto determinante sulle attività svolte nell'anno.

Il Nucleo di Valutazione, nella seduta dell'11 aprile 2023, ha espresso il proprio apprezzamento per il documento di rendiconto delle attività svolte nell'anno 2022 predisposto dal Direttore Generale nonché per i risultati conseguiti dall'Amministrazione.

Sulla base del rendiconto delle attività svolte dal Direttore Generale, tenuto conto del parere del Nucleo di Valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi, e del, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 aprile 2023 ha deliberato una valutazione complessiva del Direttore Generale pari al 100%.

6. Trasparenza ed anticorruzione

Il sistema di misure previste dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, per contrastare il fenomeno della corruzione prevede che ogni Pubblica Amministrazione predisponga un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) con validità triennale, aggiornato annualmente, che comprenda un'analisi del grado di esposizione delle attività della Scuola al rischio di corruzione.

Il [Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022-2024](#), in seguito al rinvio dei termini di presentazione deliberato dall'ANAC, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 aprile 2022 e successivamente pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale. Il documento, in linea di continuità con i precedenti e avvalendosi dell'analisi del rischio condotta in occasione della redazione del PTPCT 2020-2022, ha previsto da un lato azioni specifiche tese a gestire il rischio nelle aree più esposte e dall'altro misure più generali, tra cui si ricordano:

- favorire una partecipazione più strutturata dei Responsabili di Ufficio e di tutto il personale della Scuola al ciclo di gestione del rischio corruttivo nelle aree maggiormente esposte integrandolo con il ciclo della performance grazie ad incontri periodici comuni;
- sviluppare l'analisi e la mappatura delle aree a rischio di pari passo con il proseguimento dell'attività di mappatura dei processi della Scuola e realizzare nel corso dell'anno 2022 un aggiornamento completo e condiviso dell'analisi di esposizione al rischio delle varie aree individuate, anche tenendo conto dei risultati dei questionari sulla corruzione percepita;

- organizzare incontri di formazione sulle tematiche correlate alla prevenzione della corruzione destinati al personale tecnico amministrativo;
- condurre una rilevazione e un'analisi del fabbisogno formativo sulle medesime tematiche con riferimento al personale docente e ricercatore.

Al fine di rispondere alle linee guida ANAC per l'attuazione della prevenzione della corruzione e agli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" e in continuità con le scelte dell'anno precedente, tra gli obiettivi dell'Amministrazione 2022-2024 sono stati previsti due obiettivi trasversali legati ai temi della trasparenza e dell'anticorruzione ("TR.2 - Garanzia della trasparenza" e "AC.1 - Promozione della trasparenza e della cultura della legalità al fine di prevenire il rischio di corruzione"), che hanno visto il coinvolgimento di tutte le strutture organizzative, nonché un obiettivo ulteriore legato alla trasparenza ("TR.1 Revisione straordinaria della struttura e del layout della sezione Amministrazione Trasparente") in capo all'Unità Studi e Supporto Legale. Nel corso dell'anno la sezione Amministrazione Trasparente è stata, quindi, oggetto di attenzione e monitoraggio, in collaborazione con i responsabili della pubblicazione dei dati e il Nucleo di Valutazione per quanto attiene alle sezioni interessate dall'attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Secondo quanto previsto all'obiettivo AC.1 e dal PTPCT nell'anno sono stati organizzati due eventi di formazione periodica sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza rivolte al personale tecnico amministrativo. Il primo incontro, avente ad oggetto "La redazione dell'atto amministrativo: come esprimere la volontà della PA; l'accesso agli atti: teoria e prassi applicativa; l'imparzialità della PA e del dipendente pubblico: la prevenzione dei conflitti di interesse", si è tenuto in data 27 gennaio 2022 con la partecipazione di tutto il personale; il secondo, intitolato "Introduzione alla prevenzione della corruzione: inquadramento generale e strumenti della Scuola" e rivolto al solo personale neo-assunto, si è tenuto il 15 dicembre.

In seguito al differimento al 15 gennaio 2023 del termine per la pubblicazione della [Relazione Annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza](#) relativa all'anno 2022, la stessa è stata resa disponibile nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale. La Relazione Annuale evidenzia come il PTPCT sia stato attuato nel complesso in modo più che soddisfacente e come le dimensioni contenute della Scuola e il coincidere del ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) con quello di Direttore Generale, nonché unico Dirigente della Scuola, consentano un monitoraggio continuo sulla singola attività amministrativa e sull'attuazione delle misure previste dal PTPCT. Allo stesso tempo la Relazione segnala come le dimensioni della Scuola siano tali da rendere critica

l'attuazione di una delle misure di prevenzione generali previste dal Piano Nazionale Anticorruzione, ovvero la rotazione ordinaria del personale nelle aree maggiormente esposte al rischio corruttivo.

7. Progetto *Good Practice*

La Scuola partecipa dal 2016 al progetto *Good Practice* (GP), coordinato dal Politecnico di Milano e che ha come obiettivo il monitoraggio del livello dei servizi offerti dalle istituzioni universitarie italiane. Il progetto è basato su rilevazioni a cadenza annuale focalizzate su due fronti: efficacia ed efficienza dei servizi offerti, rispettivamente tramite questionari anonimi di *Customer Satisfaction* e un'analisi dei costi. A queste si affiancano, poi, i laboratori sperimentali su tematiche specifiche e l'analisi sul Benessere Organizzativo del personale tecnico amministrativo sempre svolta tramite questionari anonimi. Oltre a fornire dati utili alla Scuola al fine di valutare l'andamento gestionale generale, l'efficienza e l'efficacia nell'uso delle proprie risorse, la partecipazione al progetto GP fornisce un *benchmarking* prestazionale tra i partecipanti e permette la condivisione di buone pratiche di gestione dei servizi amministrativi.

7.1. *Customer Satisfaction*

Le rilevazioni di *Customer Satisfaction* relative ai servizi erogati nel 2022, sono state effettuate mediante somministrazione di questionari anonimi online nel periodo compreso tra il 13 febbraio e il 10 marzo 2023. Analogamente a quanto avvenuto nelle precedenti edizioni, sono state utilizzate due versioni del questionario, diversificate sulla base della categoria di appartenenza: una per Docenti, Dottorandi e Assegnisti (DDA, ovvero professore/esse/professori, ricercatrici e ricercatori a tempo determinato, dottorande e dottorandi, titolari di assegni di ricerca) e l'altra per il personale tecnico amministrativo (PTA).

Ai compilatori è stato chiesto di esprimere un giudizio sui servizi utilizzando una scala di gradimento da 1 a 6 (1 Completamente in disaccordo/Per nulla soddisfatto/a - 6 Completamente d'accordo/Molto soddisfatto/a) e, per alcune domande, è stata prevista anche la possibilità di non esprimere giudizio (Non so/Non lo utilizzo/Non presente).

Al fine di promuovere la più ampia partecipazione alla rilevazione, sono state confermate le iniziative già attuate negli anni precedenti, ovvero:

- la comunicazione dell'apertura della rilevazione al personale docente e ricercatore, ai titolari di assegno di ricerca, alle dottorande e ai dottorandi coinvolti da parte del Presidente del Presidio della Qualità (PQ);
- il ricorso a promemoria trasmessi su base settimanale dall'Unità Programmazione, Controllo e Qualità a nome del PQ a tutti i soggetti coinvolti (DDA e PTA);
- il monitoraggio, sempre su base settimanale, del tasso di compilazione.

Si segnala, inoltre, la comunicazione dell'8 marzo 2023 con la quale il Rettore ha incoraggiato le allieve e gli allievi alla compilazione del questionario e ribadito l'impegno della Scuola a garantire la qualità dei servizi erogati.

I tassi di risposta riportati nella tabella 16 mostrano per l'edizione GP 2022 una maggiore partecipazione da parte della componente accademica (DDA) rispetto alla precedente edizione. A ciò si contrappone, tuttavia, un calo nel numero delle risposte ottenute da parte del personale tecnico amministrativo (PTA).

| | <i>Good Practice 2021</i> | | | <i>Good Practice 2022</i> | | |
|------------|---------------------------------|----------------------------------|--------------------------|---------------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| | N. questionari compilati | N. potenziali compilatori | Tasso di risposta | N. questionari compilati | N. potenziali compilatori | Tasso di risposta |
| PTA | 40 | 42 | 95,2% | 38 | 43 | 88,4% |
| DDA | 98 | 245 | 40,0% | 123 | 279 | 44,1% |

Tabella 16. Progetto *Good Practice*: confronto tra i tassi di risposta delle rilevazioni di *Customer Satisfaction* riferite agli anni 2021 e 2022.

Docenti, Dottorandi e Assegnisti

Il questionario rivolto alla componente accademica (DDA) mappa la soddisfazione in merito ai servizi tecnico-amministrativi erogati dalla Scuola nelle seguenti aree: Amministrazione e gestione del personale, Biblioteche, Comunicazione, Infrastrutture e servizi di *Campus*, Portale e *social media*, Sistemi informatici, Supporto alla didattica, Supporto alla ricerca.

La rilevazione, disponibile in lingua italiana e inglese, permette a ciascun compilatore di selezionare i servizi di cui ha usufruito nell'anno precedente per poi esprimere un'opinione su di essi utilizzando una scala da 1 a 6. In coda al questionario vi sono poi tre quesiti riferiti alla soddisfazione complessiva e un campo libero nel quale inserire eventuali commenti.

Come evidenziato nella tabella 17, il tasso di risposta della componente accademica è stato superiore rispetto alla precedente edizione sia a livello complessivo sia per le singole componenti, eccezion fatta per i titolari di assegno di ricerca. La percentuale di compilatori di nazionalità straniera, desunto dalla scelta di compilare il questionario in lingua inglese, si attesta sugli stessi livelli dell'edizione precedente (tabella 18).

| | <i>Good Practice 2021</i> | | | <i>Good Practice 2022</i> | | |
|-------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------|
| | N. questionari compilati | N. potenziali compilatori | Tasso di risposta | N. questionari compilati | N. potenziali compilatori | Tasso di risposta |
| Professori | 16 | 24 | 66,7% | 17 | 25 | 68,0% |
| RTDa/b | 9 | 14 | 64,3% | 19 | 22 | 86,4% |
| Assegnisti | 13 | 40 | 32,5% | 9 | 52 | 17,3% |
| Dottorandi | 60 | 167 | 35,9% | 78 | 180 | 43,3% |
| Totale DDA | 98 | 245 | 40,0% | 123 | 279 | 44,1% |

Tabella 17. Progetto *Good Practice*: tassi di risposta delle rilevazioni di *Customer Satisfaction* riferite agli anni 2021 e 2022 per la componente accademica (Docenti, dottorandi e assegnisti).

| Nazionalità | <i>Good Practice 2021</i> | | <i>Good Practice 2022</i> | |
|------------------|---------------------------|---|---------------------------|---|
| | N. questionari compilati | Percentuale sul totale di questionari compilati | N. questionari compilati | Percentuale sul totale di questionari compilati |
| Italiana | 81 | 82,7% | 103 | 83,7% |
| Straniera | 17 | 17,3% | 20 | 16,3% |

Tabella 18. Progetto *Good Practice*: tasso di partecipazione alle rilevazioni di *Customer Satisfaction* riferite agli anni 2021 e 2022 per nazionalità.

L'edizione 2022 conferma il generale calo nella soddisfazione complessiva sui servizi erogati già evidenziato nella precedente Relazione (tabella 19). In tale contesto emerge l'andamento opposto registrato dal servizio bibliotecario e dal supporto alla ricerca. Si confermano bisognosi di attenzione i servizi di comunicazione e di informazione e diffusione informativa attraverso il sito e i *social media* di Ateneo.

È interessante notare come a un calo nel punteggio medio sui singoli servizi non corrisponda una percezione di peggioramento della prestazione della Scuola rispetto all'anno precedente. Il numero di partecipanti che ha ritenuto i servizi erogati nel 2022 come peggiori rispetto all'anno precedente è infatti diminuito passando da un 8,16% nell'edizione 2021 al 5,70%, mentre quelli che hanno percepito i servizi erogati nel 2022 come migliori o uguali all'anno precedente sono stati il 65% contro il 68,37% del 2021 (tabella 20).

| | Good Practice 2021 | | Good Practice 2022 | |
|---|---------------------------|--------------------|---------------------------|--------------------|
| | Media | N. risposte | Media | N. risposte |
| Servizi di informazione e diffusione informativa attraverso il sito e i <i>social media</i> di Ateneo | 3,80 | 98 | 3,85 | 123 |
| Servizi di comunicazione | 4,04 | 98 | 3,93 | 123 |
| Supporto alla ricerca | 4,21 | 52 | 4,53 | 66 |
| Approvvigionamenti e servizi di <i>Campus</i> | 4,36 | 98 | 4,32 | 123 |
| Sistemi informatici | 4,64 | 98 | 4,58 | 123 |
| Supporto all'amministrazione e gestione del personale | 4,64 | 70 | 4,30 | 103 |
| Supporto alla didattica | 4,70 | 61 | 4,63 | 76 |
| Servizio bibliotecario | 4,91 | 64 | 5,08 | 83 |
| Soddisfazione complessiva | | | | |
| Supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi | 4,53 | 98 | 4,36 | 122 |

Tabella 19. Progetto *Good Practice*: valore medio della soddisfazione complessiva della componente accademica (Docenti, Dottorandi e Assegnisti) in merito ai servizi erogati nel 2021 e 2022.

| | Good Practice 2021 | | Good Practice 2022 | |
|---|---------------------------|--------------------|---------------------------|--------------------|
| | Percentuale | N. risposte | Percentuale | N. risposte |
| In riferimento al supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi, come reputa la prestazione dell'Ateneo rispetto all'anno precedente? | | | | |
| Migliore | 27,55% | 27 | 27,60% | 34 |
| Uguale | 40,82% | 40 | 37,40% | 46 |
| Peggior | 8,16% | 8 | 5,70% | 7 |
| Non so | 23,47% | 23 | 29,30% | 36 |
| Totale | 100,0% | 98 | 100,0% | 123 |

Tabella 20. Progetto *Good Practice*: percezione della prestazione della Scuola rispetto all'anno precedente da parte della componente accademica (Docenti, Dottorandi e Assegnisti).

Personale Tecnico Amministrativo

Il grado di soddisfazione del personale tecnico amministrativo in riferimento ai servizi tecnico-amministrativi erogati dalla Scuola è mappato nelle seguenti aree: Amministrazione e gestione del personale, Infrastrutture e servizi di *Campus*, Comunicazione, Contabilità, Portale e *social media*, Sistemi informatici. La rilevazione permette a ciascun compilatore di selezionare i servizi di cui ha usufruito nell'anno precedente per poi esprimere un'opinione su di essi utilizzando una scala da 1 a 6. In coda al questionario vi sono poi tre quesiti riferiti alla soddisfazione complessiva e un campo libero per inserire eventuali commenti.

Si riportano nella tabella 21 i risultati riferiti alla soddisfazione complessiva sui servizi. A differenza di quanto registrato per la componente accademica, il gradimento è in generale cresciuto rispetto all'edizione precedente, salvo il caso dei servizi informatici e del supporto agli approvvigionamenti e ai servizi di *Campus* che sono rimasti costanti.

L'andamento positivo è confermato anche dai risultati relativi alla percezione della prestazione della Scuola rispetto all'anno precedente (tabella 22) con un significativo aumento del numero di soggetti che hanno riscontrato un miglioramento nel supporto erogato dalla Scuola (da 37,50% a 50,00%).

| | <i>Good Practice 2021</i> | | <i>Good Practice 2022</i> | |
|---|---------------------------|-------------|---------------------------|-------------|
| | Media | N. risposte | Media | N. risposte |
| Servizi di informazione e diffusione informativa attraverso il sito e i <i>social media</i> di Ateneo | 4,13 | 40 | 4,45 | 38 |
| Servizi di comunicazione | 4,20 | 40 | 4,58 | 38 |
| Sistemi informatici | 4,38 | 40 | 4,37 | 38 |
| Supporto alla contabilità | 4,46 | 24 | 4,58 | 26 |
| Supporto agli approvvigionamenti e ai servizi di <i>Campus</i> | 4,50 | 40 | 4,50 | 38 |
| Supporto all'amministrazione e gestione del personale | 4,66 | 35 | 4,76 | 37 |
| Soddisfazione complessiva | | | | |
| Supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi | 4,65 | 40 | 4,58 | 38 |

Tabella 21. Progetto *Good Practice*: valore medio della soddisfazione complessiva del personale tecnico amministrativo in merito ai servizi erogati nel 2021 e 2022.

| | <i>Good Practice 2021</i> | | <i>Good Practice 2022</i> | |
|---|---------------------------|-------------|---------------------------|-------------|
| | Percentuale | N. risposte | Percentuale | N. risposte |
| In riferimento al supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi, come reputa la prestazione dell'Ateneo rispetto all'anno precedente? | | | | |
| Migliore | 37,50% | 15 | 50,00% | 19 |
| Uguale | 40,00% | 16 | 39,50% | 15 |
| Peggior | 2,50% | 1 | 5,30% | 2 |
| Non so | 20,00% | 8 | 5,30% | 2 |
| Totale | 100,0% | 40 | 100,0% | 38 |

Tabella 22. Progetto *Good Practice*: percezione della prestazione della Scuola rispetto all'anno precedente da parte del personale tecnico amministrativo.

7.1.1. Utilizzo dei risultati

Nell'ambito del sistema di Assicurazione della Qualità il PQ ha riservato negli ultimi anni particolare attenzione alla promozione e all'utilizzo dei risultati del Progetto *Good Practice* svolgendo una verifica sulle azioni correttive attuate dall'Amministrazione in risposta alle criticità evidenziate.

Per quanto concerne i risultati della più recente rilevazione di *Customer Satisfaction*, riferita ai servizi erogati nell'anno 2022, nei giorni 4 e 5 aprile 2023 il Presidente del PQ e l'Unità Programmazione, Controllo e Qualità hanno incontrato alcuni Responsabili di Ufficio per analizzare i risultati ottenuti e l'andamento rispetto alla rilevazione precedente, discutere le criticità emerse e valutare possibili interventi migliorativi.

7.2. Benessere Organizzativo

Per quanto riguarda l'indagine sul Benessere Organizzativo del personale tecnico amministrativo, il questionario riferito al 2022 è stato somministrato nel mese di maggio 2023 secondo la tempistica dettata dal gruppo di coordinamento del Politecnico di Milano.

Complessivamente il testo e la struttura del questionario sono i medesimi dell'anno precedente, ad eccezione dei quesiti dedicati al lavoro agile, che nell'ultima edizione si svincolati dalla gestione dell'emergenza da Covid-19 focalizzandosi sul lavoro agile quale modalità consolidata svolgimento delle attività.

Come per le precedenti edizioni, le/i partecipanti hanno potuto esprimere il proprio giudizio tramite una scala da 1 (per nulla d'accordo) a 6 (completamente d'accordo).

Il tasso di risposta, pari a 76,19% (32 questionari compilati su 42 inviati), si attesta ben al di sotto di quello della rilevazione di *Customer Satisfaction* e mostra un calo rispetto all'anno precedente (80,49%). In calo anche le valutazioni espresse, con ben 40 quesiti (su 76 che hanno mantenuto la medesima formulazione) che hanno registrato un valore medio inferiore rispetto alla precedente edizione. A livello comparativo le aree più critiche risultano quelle relative alla carriera e allo sviluppo professionale e all'equità della/del responsabile.

Preme evidenziare l'importanza annessa da alcuni anni dal progetto GP al tema del lavoro agile, con riferimento al quale, superati lo stato emergenziale e la conseguente gestione straordinaria, sono state introdotte tre nuove domande (tabella 23). Complessivamente appare evidente come il personale tecnico amministrativo sia favorevole al consolidamento del lavoro agile.

| <i>Good Practice 2022</i> | | |
|--|--------------|--------------------|
| Lavoro agile | Media | N. risposte |
| Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile | 4,77 | 30 |
| Ritengo che il lavoro agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo | 5,16 | 31 |
| Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo | 4,50 | 28 |

Tabella 23. Risultati del questionario sul benessere organizzativo somministrato nell'ambito del Progetto *Good Practice* con riferimento al lavoro agile e all'anno 2022. Si ricorda che la scala di valutazione utilizzata va da 1 (per nulla d'accordo) a 6 (del tutto d'accordo).

8. Pari Opportunità, Bilancio di Genere e *Welfare*

La Scuola opera da sempre nel rispetto delle pari opportunità e contro qualsiasi forma di discriminazione. Dal 2018 è operativo il [Comitato Unico di Garanzia](#) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG), istituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge n. 183/2010, e in conformità dell'art. 23 dello Statuto della Scuola. Tra i compiti del CUG si ricordano la verifica dell'assenza di qualsiasi forma di discriminazione nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro e il favorire l'eguaglianza di genere, la conciliazione vita privata-vita professionale e il benessere lavorativo.

Vista l'importanza strategica delle tematiche di genere e di pari opportunità ai fini dello sviluppo dell'attività istituzionale della Scuola, si segnala, inoltre, che nel mese di ottobre 2022 il Rettore ha ritenuto opportuno prevedere una delega apposita nominando la Prof.ssa Linda Bertelli, già Presidente del CUG, quale Delegata alle Pari Opportunità e Politiche di Genere (Decreto del Rettore n. 13076(405).II.3.19.10.22).

8.1. Consigliera di Fiducia

Come già anticipato nella precedente Relazione, a febbraio 2022 si è conclusa la procedura di selezione per il conferimento dell'incarico di Consigliera/e di fiducia con la nomina della Dott.ssa Francesca Pidone quale [Consigliera di Fiducia](#) a decorrere dal 1 marzo 2022 (Decreto del Direttore Prot. IMT n. 1318(38)VII.1 dell'11 febbraio 2022). A tale figura, disciplinata dal "Regolamento istitutivo della/del Consigliera/e di fiducia per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio", possono rivolgersi i membri della *Community* per ottenere supporto contro discriminazioni e/o molestie, nonché difesa del rispetto della loro dignità, intimità e onore.

Successivamente alla propria nomina, la Consigliera di Fiducia ha organizzato una serie di incontri (tre) dedicati alle diverse componenti della *Community* della Scuola nel corso dei quali ha presentato il proprio ruolo e fornito indicazioni circa la propria attività.

Successivamente è stato stilato un calendario di appuntamenti riservati a coloro che, all'interno della Scuola, avessero percepito un disagio o ritenessero di essere oggetto di discriminazioni, molestie, lesioni della dignità o *mobbing* e avessero, pertanto, bisogno di consulenza e assistenza gratuita.

Complessivamente il numero di richieste di assistenza ricevute è stato pari a 6 (tabella 24), 5 delle quali hanno avuto seguito con colloqui, scambio di email e attività di monitoraggio.

| Categoria | N. richieste assistenza |
|----------------------------------|-------------------------|
| Personale docente/ricercatore | 1 |
| Personale tecnico amministrativo | 2 |
| Allieve/i | 3 |
| di cui straniere/i | 1 |
| Totale | 6 |

Tabella 24. Suddivisione delle richieste di assistenza ricevute dalla Consigliera di Fiducia.

8.2. Accoglienza di ricercatrici in fuga dall'Afghanistan e dall'Ucraina

Considerando i valori morali che da sempre contraddistinguono la Scuola e l'importanza di difendere, in ogni sede e con ogni strumento, i diritti umani e più in particolare il diritto alla libertà individuale, i diritti politici e la tutela della libertà d'espressione, in linea con le indicazioni del MUR, del Ministero degli Affari Esteri, della CRUI e dal *network Scholars at Risk (SAR)*, la Scuola ha attuato iniziative che hanno portato all'accoglienza di due studiose:

- la Dott.ssa Masuma Nazari, ricercatrice di nazionalità afgana, Direttrice dell'*Afghan National Archive* di Kabul e collaboratrice dell'ECO (*Economic Cooperation Organization*) *Cultural Institute di Tehran*, inquadrata quale *Visiting Professor* per 12 mesi;
- la Prof.ssa Valeriia Prokopenko, studiosa ucraina proveniente dal Dipartimento di Economia dell'Università di Kharkiv inquadrata quale *Visiting Professor* per 6 mesi.

8.3. Accordo in materia di lavoro agile per il personale tecnico amministrativo

Nel mese di ottobre 2021, la Scuola ha sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali un accordo integrativo per la disciplina del lavoro agile del personale tecnico amministrativo secondo cui la Scuola promuove il lavoro agile (c.d. *smart working*) al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti della Scuola con la precisazione che l'adozione e il mantenimento del lavoro agile restano vincolati al raggiungimento degli obiettivi di performance programmati e al regolare svolgimento delle attività quotidiane nonché alla corretta erogazione dei servizi.

A valle dell'accordo integrativo sono stati sottoscritti accordi individuali con validità fino al 31 ottobre 2022. In seguito alla stipula di un ulteriore accordo con le Organizzazioni Sindacali per la proroga dello *smart working* fino al 30 giugno 2023, nel mese di ottobre 2022 il personale tecnico amministrativo interessato è stato invitato a presentare nuovamente domanda di adesione allo *smart working*.

Confermando l'andamento già segnalato nella precedente Relazione, anche nell'anno 2022 si è registrata la quasi totale adesione del personale tecnico amministrativo all'accordo tramite la sottoscrizione di contratti individuali, ad eccezione di coloro i quali svolgono funzioni non espletabili da remoto. Si precisa che gli accordi individuali possono prevedere percentuali e organizzazione diversa dello *smart working* sulla base delle situazioni individuali (legge 104/1992; genitori, anche affidatari, di figli di età inferiore ai tre anni; altre esigenze documentate, valutate dal Direttore Generale).

8.4. Sussidi per il Personale Tecnico Amministrativo

Si segnala che l'erogazione dei sussidi con finalità assistenziale con riferimento alle spese sostenute nell'anno 2022 è stata sospesa in attesa della revisione del "Regolamento per l'attribuzione di sussidi al personale tecnico e amministrativo". L'opera di revisione, avviata a febbraio 2023 e in atto al momento della predisposizione della presente Relazione, è volta a favorire un più ampio accesso al fondo dedicato da parte del personale tecnico amministrativo.

8.5. Buoni pasto per il Personale Tecnico Amministrativo

Nel corso del 2022 è stata avviata una interlocuzione tra la Direzione e le Rappresentanze Sindacali al fine dell'erogazione dei buoni pasto al personale tecnico amministrativo.

L'analisi, ancora in corso in fase di redazione del presente documento, ha lo scopo di evidenziare gli impatti economici e organizzativi dell'operazione suddetta con l'obiettivo di identificare la migliore strategia da adottare.

9. Allegati

- Rendiconto delle attività svolte dal Direttore Generale nell'anno 2022
- Prospetto di rendicontazione finale degli obiettivi dell'Amministrazione per l'anno 2022