



SCUOLA
ALTI STUDI
LUCCA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

(approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 giugno 2024 e
validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 28 giugno 2024)



Scuola IMT Alti Studi Lucca
Relazione sulla Performance
Anno 2023

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 giugno 2024
Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 28 giugno 2024

Sommario

1.	Presentazione della Relazione	5
2.	Presentazione della Scuola IMT Alti Studi Lucca	6
2.1.	La Scuola in numeri	6
3.	Principali risultati raggiunti	14
3.1.	Didattica e alta formazione	14
3.1.1.	Aggiornamento e consolidamento dell'offerta dottorale	14
3.1.2.	Sviluppo dell'alta formazione pre- e post-dottorale	16
3.1.3.	Potenziamento del <i>Careers Service</i>	16
3.2.	Ricerca	18
3.2.1.	Misure per l'incentivazione e il supporto alla partecipazione a bandi competitivi	19
3.2.2.	Strumenti di valutazione della ricerca	19
3.2.3.	Collaborazione interdisciplinare	20
3.3.	Terza Missione	20
3.3.1.	Trasferimento tecnologico e di conoscenze	20
3.3.2.	Accordi e convenzioni	22
3.4.	Comunicazione della ricerca e <i>Public Engagement</i>	23
3.4.1.	Impegno verso il mondo dell'istruzione scolastica	24
3.4.2.	Voci di Biblioteca. Libri, scienza, attualità	24
3.4.3.	<i>Play Lib.</i> La scienza del gioco in biblioteca	25
3.4.4.	Partecipazione a Lucca Comics&Games	25
3.5.	Comunicazione esterna	25
3.6.	Residenzialità e sostenibilità	26
3.6.1.	Efficienza energetica e sostenibilità	28
3.6.2.	Iniziative a sostegno delle allieve e degli allievi	29
3.7.	Internazionalizzazione	29
3.8.	Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027	31
3.8.1.	Azioni preparatorie	31
3.8.2.	Reclutamenti	32
3.8.3.	Infrastrutture	32
3.8.4.	Attività didattiche di elevata qualificazione	33
3.9.	Programmazione delle Università 2021-2023	33
4.	Analisi del contesto e delle risorse	36
4.1.	Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	36
4.2.	Il fondo per la promozione e lo sviluppo delle politiche del Piano Nazionale Della Ricerca	37

4.3.	Personale tecnico amministrativo	38
5.	Performance organizzativa e individuale	39
5.1.	Obiettivi	40
5.1.1.	Obiettivi raggiunti o parzialmente raggiunti	42
5.1.2.	Obiettivi parzialmente raggiunti	42
5.1.3.	Obiettivi neutralizzati	42
5.2.	Il processo di misurazione e valutazione della performance	46
5.3.	La valutazione del personale tecnico amministrativo	48
5.4.	Valutazione del Direttore Generale	49
6.	Trasparenza e anticorruzione	52
7.	Progetto <i>Good Practice</i>	54
7.1.	<i>Customer Satisfaction</i>	54
7.1.1.	Utilizzo dei risultati	59
7.2.	Benessere Organizzativo	59
8.	Pari Opportunità, Bilancio di Genere e <i>Welfare</i>	61
8.1.	Accoglienza di <i>Scholars at risk</i>	62
8.2.	Accordo in materia di lavoro agile per il personale tecnico amministrativo	63
8.3.	Sussidi per il personale tecnico amministrativo	64
8.4.	Buoni pasto per il personale tecnico amministrativo	64
9.	Allegati	64

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 ss.mm.ii., rappresenta lo strumento attraverso il quale la Scuola IMT Altissimi 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 programmato nel Piano Integrato della Performance, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81. 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 fornite dall'ANVUR 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 2023 con riferimento agli obiettivi dell'Amministrazione inclusi nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31 gennaio 2023.

2. Presentazione della Scuola IMT Alti Studi Lucca

La Scuola è un'istituzione universitaria di ricerca e alta formazione a 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 ricerca e della didattica dottorale nonché per la natura inter e multidisciplinare.

La comunità della Scuola si fonda sulla piena partecipazione delle allieve e degli allievi, delle/dei titolari di assegni di assegni e borse ricerca, del corpo docente e ricercatore, del personale tecnico amministrativo e bibliotecario alle attività della Scuola, anche attraverso la valorizzazione del sistema *Campus*, delle infrastrutture e dei servizi residenziali.

2.1. La Scuola in numeri

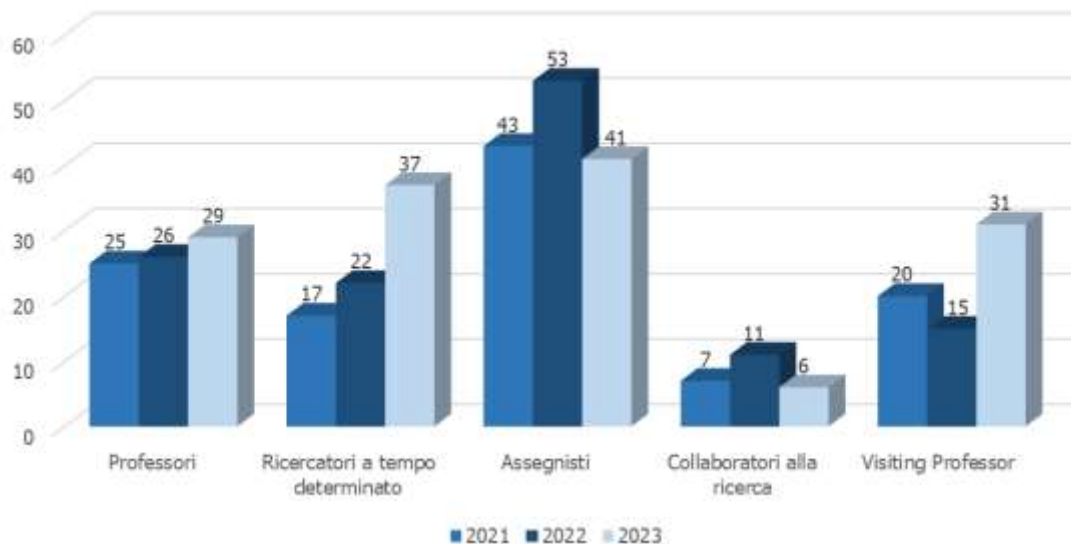
Sono di seguito riportati alcuni dati (aggiornati al 31 dicembre 2023) che permettono a tutti i portatori di interesse (*stakeholder*) di comprendere la struttura della Scuola e le sue principali caratteristiche.

Risorse Umane

Personale docente	14 Professori Ordinari	Personale tecnico amministrativo	1 Direttore Generale
	15 Professori Associati		44 a tempo indeterminato
Ricercatori a tempo determinato	12 RTD-b		2 a tempo determinato
	25 RTD-a		4 Co.Co.Co.
Assegniste/i	4 <i>Assistant Professor</i>	Dottorande/i	268 iscritti
	3 <i>Post Doctoral Fellow</i>		32,09% internazionali
	34 <i>Research Collaborator</i>		45,52% donne
Collaboratori di ricerca	0 Co.Co.Co.	Visiting Professor	31 contratti attivi nel 2023
	6 Borsiste/i di ricerca		

Tabella 1. Prospetto delle risorse umane della Scuola alla data del 31 dicembre 2023.

Personale accademico



Personale tecnico amministrativo

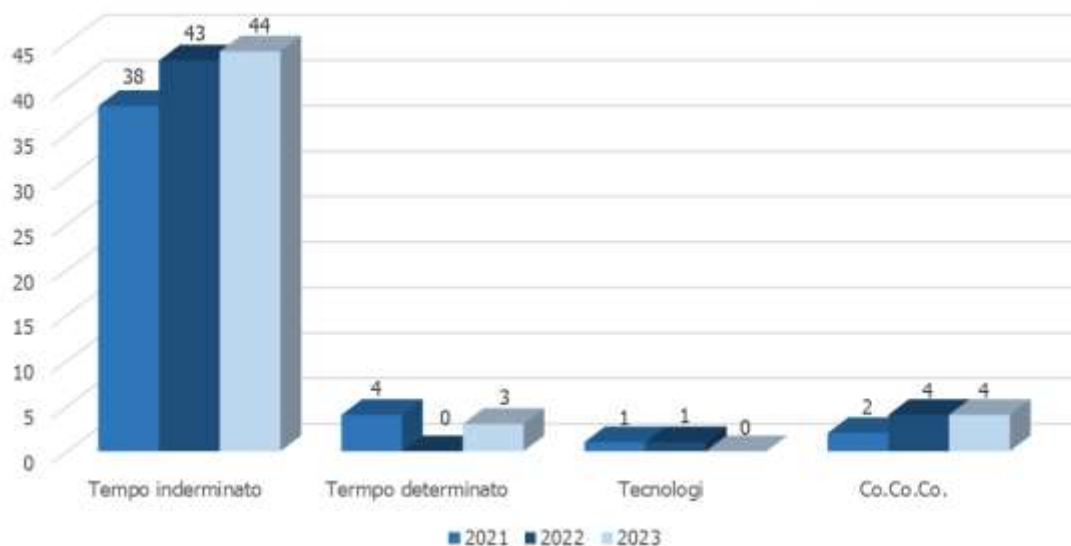


Figura 1. Consistenza del personale accademico (in alto) e tecnico amministrativo (in basso) in servizio al 31 dicembre con riferimento al triennio 2021-2023.

Strutture

	2 aule		MUSAM-LAB
Strutture didattiche	12 sale studio (129 postazioni)	Laboratori e centri di ricerca	Open Lab
	1 auditorium		<i>Innovation Center Lab Neuroscience</i>
	4 spazi complementari		<i>Game Science Research Center</i>
	72 postazioni studio	Strutture residenziali	Complesso di San Francesco: 95 posti letto (41 camere doppie e 13 camere singole)
	24 uffici (a disposizione di ricercatrici/ricercatori e allieve/i)		Complesso di Via Brunero Paoli: 100 posti letto (46 camere doppie e 8 camere singole)
Biblioteca	255.048 risorse elettroniche	Strutture convittuali	116 posti mensa
	8.020 monografie cartacee	Foresteria	9 appartamenti (4 monocali, 5 bilocali) e 4 camere a disposizione degli ospiti

Tabella 2. Riepilogo delle strutture a disposizione della Scuola con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2023.

Didattica

La Scuola IMT offre, quale sede amministrativa, sei Programmi di Dottorato interdisciplinari con la comune missione di favorire la ricerca interdisciplinare. I punti di forza dell'offerta dottorale sono:

- il carattere multidisciplinare dei Programmi di Dottorato e dei relativi curricula;
- 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, che permette un'attività di formazione molto spesso ritagliata sul singolo o su gruppi di dimensioni ridotte.

L'offerta formativa della Scuola, che è stata recentemente oggetto di potenziamento, include altresì la partecipazione a Dottorati di Interesse Nazionale, Dottorati congiunti, corsi di Laurea Magistrale in convenzione e l'erogazione di corsi di perfezionamento denominati "Master *Executive*" (tabella 3).

	<u><i>Cognitive, Computational and Social Neurosciences (CSSN)</i></u>
	<u><i>Cultural Systems (CS)</i></u> 2 curricula (<i>track</i>) in <i>Analysis and Management of Cultural Heritage (AMCH)</i> e <i>Museum Studies (MUST)</i>
Programmi di Dottorato	<u><i>Economics, Analytics and Decision Sciences (EADS)</i></u>
	<u><i>Management of Digital Transformation (MDT)</i></u> 3 borse co-finanziate con fondi PNRR ex DM 117/2023, 1 borsa co-finanziata nell'ambito del progetto "Resilienza Economica e Digitale" (Dipartimento di Eccellenza)
	<u><i>Systems Science (SS)</i></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>
Dottorati di Interesse Nazionale	Dottorato Nazionale in <i>Cybersecurity</i> (sede amministrativa)
	Dottorato Nazionale in Intelligenza Artificiale (Università di Pisa)
	Dottorato Nazionale in <i>Heritage Science</i> (Università di Roma La Sapienza)
	Dottorato Nazionale in <i>Blockchain and Distributed Ledger Technology</i> (Università di Camerino) Dottorato Nazionale in <i>Theoretical and Applied Neuroscience</i> (Università di Camerino)
Dottorati congiunti	Dottorato in <i>Social Sciences for Sustainability and Wellbeing</i> (Università degli Studi di Firenze)
Master e Alta Formazione	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)
	Master <i>Executive</i> in Diritto Sportivo e Governo del Fenomeno Sportivo (II edizione)
	Master <i>Executive</i> in <i>Leadership</i> leggera e innovazione nelle organizzazioni scolastiche e della formazione (II edizione)
	Master <i>Executive</i> in Decision Intelligence (I edizione)
Lauree Magistrali in convenzione	<i>Bionics Engineering</i> (Università di Pisa e Scuola Superiori Sant'Anna)
	Psicologia Forense e Criminologia Clinica (Università di Padova)
	<i>Software Science and Technology</i> (Università degli Studi di Firenze)

Tabella 3. Offerta formativa per l'Anno Accademico 2023/24.

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.

	2021		2022		2023	
	N.	Finanziamento complessivo	N.	Finanziamento complessivo	N.	Finanziamento complessivo
Progetti nazionali	26	€ 1.254.676	25	€ 3.780.921,54	34	€ 3.553.169,89
Progetti internazionali	3	€ 1.561.270	5	€ 780.897,84	3	€ 227.060,00

Tabella 4. Prospetto di sintesi dei finanziamenti da progetti di ricerca ottenuti dalla Scuola nel triennio 2021-2023.

Pubblicazioni scientifiche

Tramite le pubblicazioni la comunità scientifica della Scuola comunica i risultati delle proprie ricerche. La Scuola si avvale dell'archivio istituzionale IRIS per la raccolta e la gestione delle pubblicazioni, non solo ai fini del monitoraggio interno, ma anche per migliorare la disseminazione e l'impatto dei prodotti della ricerca.

	2021	2022	2023
Articoli in rivista	163	99	131
Monografie	5	2	4
Contributi in monografia (saggi o capitoli)	30	22	20
Atti di convegno	27	18	28
Altro (<i>working paper</i>, <i>abstract</i> e poster in atti di convegno, note a sentenza, curatele, recensioni e schede di catalogo)	22	31	17
Pubblicazioni in riviste di fascia A	23	23	55
Pubblicazioni in Q1 (ranking SCImago)	79	60	58

Tabella 5. Dati relativi alle pubblicazioni scientifiche per il triennio 2021-2023.

La Scuola promuove l'attuazione del principio dell'accesso aperto (*Open Access*). A tal fine nel 2017 è stata adottata la "Policy della Scuola IMT sull'accesso aperto alla letteratura scientifica", poi modificata nel 2021, nella quale sono fornite chiare indicazioni in merito al corretto utilizzo dell'archivio istituzionale IRIS ai fini della promozione dell'*Open Access* (OA).

	2021	2022	2023
Gold OA e Hybrid OA¹	78	83	132
Percentuale di pubblicazioni con versioni OA sul totale dei depositi in IRIS²	32,39%	56,98%	48,00%

Tabella 6. Dati relativi all'*Open Access* (OA) con riferimento al triennio 2021-2023.

Terza Missione

Spin-off	3 attive (TREE-TOWER ; Valuematic ; Koeus S.r.l.)
	12 locali
Accordi e convenzioni (attivi/e al 31 dicembre 2023)	34 nazionali
	6 internazionali

Tabella 7. Principali informazioni riguardanti le attività di Terza Missione per l'anno 2023.

Comunicazione ed eventi

Eventi di divulgazione scientifica	40 (tra cui 9 nell'ambito della "Settimana mondiale del cervello", 5 nell'ambito della rassegna "Voci di biblioteca", 5 nell'ambito della rassegna "Lezioni disegnate" e 17 in occasione di "BRIGHT-NIGHT. La notte europea delle ricercatrici e dei ricercatori")
Workshop e convegni	13
Progetti di divulgazione scientifica	1 (magazine OpenIMT)
Attività giornalistico-redazionale (anno 2023)	79 uscite sulla stampa

¹ *Gold Open Access* si riferisce a prodotti pubblicati in riviste che forniscono libero accesso, senza necessità di abbonamento, a tutti gli articoli mentre *Hybrid Open Access* fa riferimento agli articoli pubblicati in accesso aperto su riviste a pagamento. In entrambi i casi l'editore chiede all'autore il pagamento di una APC (*Article Processing Charge*).

² Nel conteggio sono inclusi tutti i *fulltext* depositati nell'archivio istituzionale IRIS con accesso aperto, sia le pubblicazioni *Gold/Hybrid Open Access*, sia quelle *Green Open Access*, ovvero le versioni *pre-print* e *post-print* di pubblicazioni ad accesso chiuso.



<i>Social Media</i>	Facebook: 235 <i>post</i>
	Instagram: 172 <i>post</i>
	Linkedin: 92 <i>post</i> (dal 1° giugno al 31 dicembre)
	X (precedentemente Twitter): 277 post + repost

Tabella 8. Riepilogo delle principali informazioni riguardanti le attività di comunicazione e divulgazione per l'anno 2023.

Risorse

Il Bilancio Unico di Ateneo d'Esercizio della Scuola per l'anno 2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 aprile 2024, presenta un utile di esercizio di € 795.236.

Al fine di illustrare i risultati gestionali, si riporta nella tabella 9 un prospetto di sintesi sull'andamento economico dell'esercizio.

Andamento economico dell'esercizio 2023	
Proventi operativi	18.309.666
Proventi propri	2.307.811
Contributi	15.274.625
Altri proventi e ricavi diversi	727.230
Variazione rimanenze	-
Costi operativi	17.012.120
Costi del personale	8.080.536
Costi della gestione corrente	8.055.897
Ammortamenti e svalutazioni	338.249
Accantonamento per rischi e oneri	480.596
Oneri diversi di gestione	56.842
Differenza tra proventi e costi operativi	1.297.547
Proventi e oneri finanziari	-550
Rettifiche di valore di attività finanziarie	-
Proventi e oneri straordinari	-90.026
Risultato prima delle imposte	1.206.970
Imposte sul reddito dell'esercizio	411.734
Utile dell'esercizio	795.236

Tabella 9. Prospetto di sintesi dell'andamento economico dell'esercizio 2023.

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 2023-2025 e nel PIAO 2023-2025.

3.1. Didattica e alta formazione

3.1.1. Aggiornamento e consolidamento dell'offerta dottorale

Coerentemente con quanto previsto nel documento di Programmazione Triennale 2023-2025, la Scuola ha proseguito l'opera di ampliamento dell'offerta formativa a livello dottorale. A partire dal XXXIX ciclo di Dottorato è stato, infatti, istituito il nuovo Programma di Dottorato in "*Cognitive, Computational and Social Neurosciences*", che in precedenza si configurava come curriculum del Programma in "*Cognitive and Cultural Systems*", e quest'ultimo è stato rinominato "*Cultural Systems*".

In linea con l'obiettivo di cogliere nuove opportunità di finanziamento e sviluppo, la Scuola ha altresì partecipato all'istituzione di un nuovo Dottorato in "*Social Sciences for Sustainability and Wellbeing*" come istituzione consorziata all'Università di Firenze. Oltre alle due borse di dottorato ex D.M. 118/2023 fornite dalla Scuola, questo Dottorato ha ricevuto finanziamenti da parte della Regione Toscana, nella misura di tre borse, in risposta alla partecipazione al bando di finanziamento di borse di dottorato "Pegaso".

Per quanto riguarda il consolidamento dell'offerta formativa, si segnala:

- l'istituzione del secondo ciclo per il Programma di Dottorato in "*Management of Digital Transformation*", che ha visto l'ingresso di tre nuovi partner co-finanziatori di borse di dottorato (ENI S.p.A, Roche S.p.A., Fondazione Toscana Life Sciences);
- la conferma della collaborazione con istituzioni museali italiane nell'ambito del curriculum dottorale in "*Museum Studies*" del Programma di Dottorato in "*Cultural Systems*", in particolare tramite tre borse vincolate a progetto finanziate rispettivamente dalla Galleria dell'Accademia di Firenze, dalla Galleria Borghese e dal Parco Archeologico di Sibari;
- l'incremento del numero complessivo di borse erogate nell'ambito del Dottorato di Interesse Nazionale in "*Cybersecurity*", di cui la Scuola è sede amministrativa, anche per effetto delle nuove misure di cofinanziamento ex DD.MM. MUR 117 e 118 del 2023;
- la conferma dell'impegno della Scuola nei Dottorati di Interesse Nazionale con sede amministrativa presso altri Atenei (tabella 3).

Coerentemente con quanto previsto nel documento di Programmazione Triennale 2023-2025, la Scuola ha sviluppato un nuovo meccanismo volto a incentivare il cofinanziamento di borse di dottorato, che riconosce

e premia il supporto da fonti esterne. Anche grazie a questo strumento la Scuola ha erogato ulteriori borse nei Programmi di Dottorato in "*Systems Science*" (curriculum in "*Complex Systems and Networks*", con cofinanziamento da parte dell'istituto IIT del CNR Pisa) e in "*Cognitive, Computational and Social Neurosciences*" (due con cofinanziamento da fondi PRO3 e Università di Pisa, una cofinanziata ex DM 117/2023 da Cochlear Technology Centre Belgium).

La Scuola ha, inoltre, incoraggiato e supportato la formazione sul campo garantendo alle dottorande e ai dottorandi la possibilità di confrontarsi con realtà diverse da quella accademica e con problemi reali complessi.

Nonostante l'ampliamento dell'offerta dottorale della Scuola e, in generale, sul territorio nazionale, i Programmi di Dottorato della Scuola si sono confermati attrattivi e competitivi. Il rapporto tra il numero di domande di ammissione ricevute e il numero di posti messi a bando è, infatti, rimasto in linea con quello registrato nell'Anno Accademico precedente (figura 2).

Un ruolo rilevante è stato sicuramente giocato dalla campagna di *social media marketing* che era stata avviata nel 2022 in aggiunta ai canali standard di divulgazione e che nel 2023 è stata ampliata e strutturata, realizzando anche una campagna display su quotidiani online quali Corriere.it, Open.it e Repubblica.it.

Attrattività dei Programmi di Dottorato

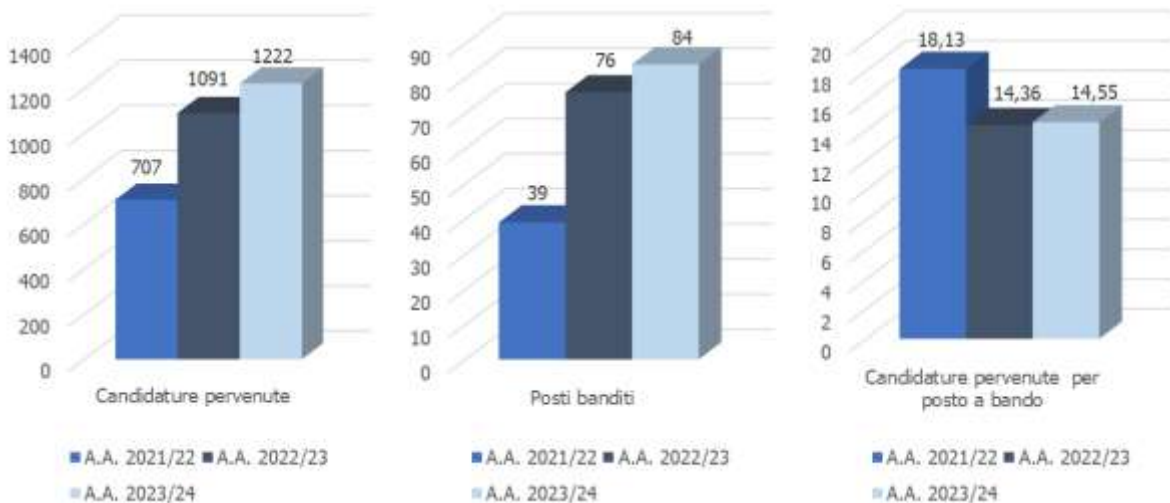


Figura 2. Dati relativi all'attrattività dei Programmi di Dottorato con riferimento agli ultimi tre Anni Accademici. Si precisa che i dati fanno riferimento ai sei Programmi di Dottorato per i quali la Scuola è sede amministrativa, incluso il Dottorato di Interesse Nazionale in *Cybersecurity*.

3.1.2. Sviluppo dell'alta formazione pre- e post-dottorale

Nella linea strategica di potenziamento delle attività di alta formazione a livello pre-dottorale dall'A.A. 2023/24 si inseriscono, oltre al già avviato Master di II livello in "*Data Science and Statistical Learning*" nato dalla collaborazione tra la Scuola e il *Florence Center for Data Science* dell'Università degli Studi di Firenze e al corso di Laurea Magistrale in *Bionics Engineering* in regime di convenzione con l'Università di Pisa e la Scuola Superiore Sant'Anna:

- il corso di Laurea Magistrale interateneo in "*Software Science and Technology*" attivato congiuntamente con l'Università di Firenze;
- il corso di Laurea Magistrale in "Psicologia Forense e Criminologia Clinica" attivato congiuntamente con l'Università di Padova, caratterizzato dallo svolgimento di interi moduli di insegnamento presso la sede della Scuola.

È, inoltre, in avanzato stato di progettazione un corso di Laurea Magistrale in Storia dell'Arte e Museologia da offrire congiuntamente con l'Università degli Studi di Firenze.

Oltre a investire nei corsi di Laurea, la Scuola cura anche altre iniziative di alta formazione quali, ad esempio, l'istituzione di corsi di formazione avanzata e di orientamento post-laurea, nonché l'attivazione di forme di tirocinio/sviluppo di tesi di laurea sotto la supervisione del personale docente della Scuola.

In questo quadro preme segnalare l'attivazione di due corsi di perfezionamento denominati "Master *Executive*", rispettivamente dedicati alle tematiche del "Diritto sportivo e governo del fenomeno sportivo" e della "*Leadership* leggera e innovazione nelle organizzazioni scolastiche e della formazione", che, oltre ad attrarre finanziamenti esterni, hanno contribuito a dare visibilità della Scuola. Le iniziative hanno, infatti, avuto un'eco nazionale e hanno coinvolto 101 docenti esterni. La partecipazione di molti docenti interni, afferenti a quasi tutte le Unità di Ricerca della Scuola, sottolinea infine il carattere profondamente multi- e interdisciplinare della Scuola stessa.

3.1.3. Potenziamento del *Careers Service*

Il *Careers Service* cura dal 2018 un servizio orientato al *career management and development* caratterizzato da attività differenziate in base alla tipologia di utenza (dottorande/i all'inizio del percorso, nella fase centrale, in uscita; post-doc, ricercatrici e ricercatori) che spaziano da colloqui individuali di *career counseling* e *coaching* a bilanci di competenze a *workshop* formativi su temi di rilievo per lo sviluppo professionale.

In tale contesto il 2023 ha visto un potenziamento dell'azione del *Careers Service* su più fronti.

L'attività di divulgazione di opportunità lavorative nel contesto accademico, istituzionale e industriale è stata svolta sia tramite email sia grazie alla collaborazione della Scuola alle iniziative dedicate *Job Fair 2023*³ e *ForDoc 2023*⁴. Contestualmente è stata curata la promozione di opportunità di tirocini e mobilità, incluse quelle offerte nell'ambito del Programma Erasmus+, grazie a cui nell'anno è stato registrato il più alto numero di mobilità attivate e supportate fino a oggi (59 in totale, di cui 45 tirocini Erasmus+).

Per quanto concerne le attività di orientamento, nel corso dell'anno sono stati svolti complessivamente 66 colloqui individuali con dottorande/i e dottoresse/dottori di ricerca, sia di natura motivazionale sia nell'ambito di percorsi specifici (orientamento, *career counseling*, *career coaching*, bilancio di competenze). Sono stati, inoltre, realizzati i seguenti *workshop* formativi con possibilità di partecipazione in presenza e da remoto:

- "*It's Time for Time Management*", 30 maggio, 10 partecipanti;
- "*Appreciative and Ability Spotting*", 19 giugno, 6 partecipanti;
- "*Leaving for your treasure island*", 21 luglio, 6 partecipanti;
- "*Successful application*", 13 settembre, *workshop* aperto alle altre Scuole Superiori a Ordinamento Speciale, 79 partecipanti;
- "*Mediating Group Discussions*", 9 ottobre, 5 partecipanti.

Oltre ad effettuare su base regolare un monitoraggio della situazione lavorativa delle ex allieve e degli ex allievi (figura 3), nel 2023 il *Careers Service* ha curato la collaborazione con l'Associazione Allievi ed ex Allievi (SAA) fornendo supporto all'organizzazione e gestione della *reunion* dell'Associazione tenutasi il 7 luglio, promuovendo gli eventi di *mentoring* e lo sviluppo delle connessioni con allieve/i in corso e con la componente accademica. A novembre 2023 il *Careers Service* e la SAA hanno partecipato a un evento di *networking* e imprenditoria organizzato dalla Scuola IUSS di Pavia, in una prospettiva di collaborazione tra le Scuole Superiori a Ordinamento Speciale.

Infine, per dare maggiore visibilità al servizio di *Careers Service* ne è stata curata l'identità visiva, definendo un modello specifico per la produzione dei diversi materiali informativi e promozionali (locandine, documenti, presentazioni) e aggiornando le pagine dedicate sul sito istituzionale. È stata altresì avviata una riflessione più ampia su come garantire la visibilità delle iniziative organizzate dal *Careers Service* sul sito e sui *social media*.

³ Edizione primaverile (online): giovedì 18 maggio 2023, 10 iscritti. Edizione autunnale (in presenza): mercoledì 11 e giovedì 12 ottobre 2023, 6 iscritti.

⁴ Fiera virtuale nazionale dedicata ai dottorandi e dottori di ricerca tenutasi il 23 giugno 2023, 6 iscritti.

Situazione lavorativa ex allieve/i

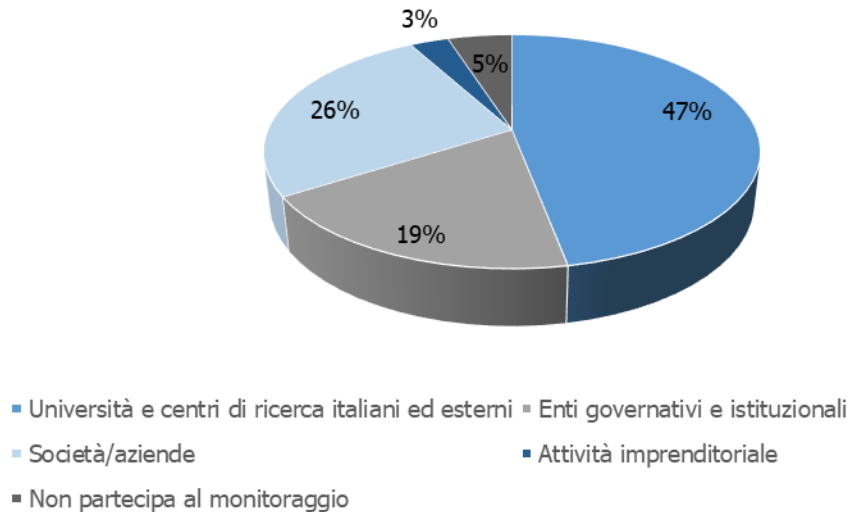


Figura 3. Esito del monitoraggio della situazione lavorativa delle ex allieve e degli ex allievi (dati aggiornati al 31 dicembre 2023).

3.2. Ricerca

Nell'anno 2023 la Scuola ha ricevuto complessivamente finanziamenti per l'attività di ricerca proveniente da soggetti finanziatori esterni pubblici o privati pari al 29% del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO). In tale quota figurano anche i fondi derivanti dagli interventi finanziati all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), del Piano Nazionale della Ricerca (PNR), dei Progetti di Ricerca di Rilevante Interesse Nazionale (PRIN) e il finanziamento ricevuto nell'ambito della selezione dei 180 Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027.

Complessivamente i fondi di progetto provenienti da finanziamenti esterni hanno permesso di finanziare circa il 60% del personale a tempo determinato dedicato alla ricerca (titolari di assegni e borse di ricerca, RTD-a) reclutato nel corso dell'anno.

Tra le collaborazioni di ricerca, di particolare impatto risulta la terza convenzione quadro di collaborazione scientifica con Intesa Sanpaolo S.p.A. per lo sviluppo delle attività del laboratorio di ricerca applicata denominato "[*Neuroscience Lab - Intesa Sanpaolo Innovation Center*](#)", che ha visto nel 2023 l'attivazione di ulteriori 5 accordi attuativi.

3.2.1. Misure per l'incentivazione e il supporto alla partecipazione a bandi competitivi

Al fine di supportare la partecipazione del corpo accademico a bandi competitivi nazionali e internazionali, nel corso del 2023 la Commissione Ricerca è stata impegnata nell'individuazione e valutazione di strumenti per il monitoraggio delle opportunità di finanziamento e di servizi di supporto alla redazione di proposte progettuali finalizzate alla partecipazione a bandi competitivi.

Per quanto riguarda il monitoraggio delle opportunità di finanziamento, dopo aver effettuato una ricognizione delle soluzioni in uso presso altri Atenei e valutato la possibile applicazione delle stesse nel contesto interno, la Scuola ha concordato con TOUR4EU la fornitura di una *newsletter* mensile secondo le indicazioni definite dalla Commissione Ricerca sulla base dei macro-ambiti di ricerca del personale accademico.

Al fine supportare la redazione di proposte progettuali, sono state definite le specifiche tecniche da utilizzare in sede di valutazione per l'individuazione della/delle società più adatta/e a rispondere alle esigenze della Scuola. La fase di valutazione da parte della Commissione Ricerca si è conclusa nel mese di settembre con l'individuazione della società Enspire Science quale fornitore del servizio di supporto avanzato alla redazione di proposte progettuali e l'affidamento del servizio si è concretizzato nel mese di ottobre.

Contestualmente la Scuola ha sondato l'interesse del personale docente e ricercatore della Scuola a usufruire del servizio di supporto alla scrittura di proposte progettuali con specifico riferimento ai bandi *ERC Starting Grant* e *Consolidator* per l'anno 2024 raccogliendo un totale di 8 manifestazioni di interesse.

3.2.2. Strumenti di valutazione della ricerca

Vista la necessità di completare il sistema di Assicurazione della Qualità della Scuola, a giugno 2023 il Presidio della Qualità ha avviato una riflessione sul tema del monitoraggio e autovalutazione delle attività di ricerca, coinvolgendo la Prorettrice alla Ricerca e all'Innovazione e la Commissione Ricerca al fine di definire quali aspetti monitorare e con quale periodicità.

Su indicazione del Presidio della Qualità, a settembre 2023 è stato costituito un Gruppo di Lavoro dedicato, composto da tre unità di personale tecnico amministrativo afferenti, rispettivamente, all'Ufficio Biblioteca e Valorizzazione della Ricerca, all'Ufficio Ricerca e Trasferimento Tecnologico e all'Unità Programmazione, Controllo e Qualità.

Le attività del Gruppo di Lavoro, che ha curato la definizione della procedura di monitoraggio recependo le indicazioni del Presidio della Qualità e della Commissione Ricerca, si sono concluse con l'approvazione delle "Linee Guida per l'Assicurazione della Qualità della Ricerca" da parte del Presidio della Qualità nella seduta

del 28 febbraio 2024 e del Senato Accademico nella seduta del 20 marzo 2024 e la successiva emanazione delle stesse con Decreto del Rettore n. 5462(190).I.3.04.04.24.

Nel 2023 la Scuola si è inoltre dotata di un software per il supporto alla valutazione della ricerca aderendo al contratto Criterium di durata quinquennale stipulato dalla CRUI con Svelto S.r.l. Il software Criterium offre la possibilità di riprodurre gli indicatori dell'esercizio di Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) e di accedere ai dati di autovalutazione per l'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN).

3.2.3. Collaborazione interdisciplinare

Per stimolare e promuovere ancor di più il dialogo tra discipline diverse e garantire e incrementare la produttività scientifica di docenti e ricercatori, nel 2019 la Scuola ha varato un consistente programma di finanziamento per Progetti di Attività Integrata (PAI), che si sono concretizzati in ricerche integrate con approccio innovativo ed originale.

Grazie a un finanziamento complessivo pari a € 1.477.500, il programma ha permesso lo sviluppo di 9 progetti di ricerca integrata tra le diverse discipline della Scuola, di cui 4 sono stati coordinati da ricercatrici/ricercatori junior. Nell'ambito di tali progetti sono stati attuati 34 reclutamenti tra RTD-a, titolari di assegni di ricerca e borse di ricerca e sono stati organizzati presso la Scuola 7 eventi di disseminazione tra convegni, *workshop* e *summer school*.

I progetti coordinati da *principal investigator* junior si sono conclusi nel 2022, mentre gli altri alla fine di giugno 2023. Si segnala, tuttavia, che i contratti di alcuni soggetti assunti nell'ambito di tali progetti risultano ancora in essere.

3.3. Terza Missione

3.3.1. Trasferimento tecnologico e di conoscenze

Nell'ottica di un rafforzamento delle attività di Terza Missione, nel 2023 sono state realizzate azioni mirate alla valorizzazione economica della conoscenza quali, in particolare, l'organizzazione di eventi dedicati al trasferimento tecnologico e metodologico e delle conoscenze.

A febbraio la Scuola ha ospitato la quarta edizione della "*JoTTO Fair* - La ricerca incontra le imprese" evento di incontro tra i ricercatori delle Scuole Superiori a Ordinamento Speciale coinvolte in JoTTO⁵ e le aziende del territorio regionale e nazionale che mira a orientare la ricerca accademica al mondo dell'impresa e potenziare le collaborazioni tra università, mondo industriale e imprese. L'iniziativa ha visto la

⁵ JoTTO è l'Ufficio di Trasferimento Tecnologico congiunto della Scuola IMT Altissimi Studi Lucca, Scuola Normale Superiore, Scuola Superiore Sant'Anna, Scuola Universitaria Superiore IUSS Pavia, Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati SISSA e Gran Sasso Science Institute.

partecipazione di circa 60 ricercatori di tutte le sei Scuole, i quali hanno presentato le proprie ricerche a 7 investitori e circa 40 referenti di altrettante aziende oltre a colleghi ricercatori e rappresentanti delle istituzioni.

Nel mese di ottobre 2023 si sono tenuti altri due eventi legati ad attività di trasferimento tecnologico e di conoscenza a livello regionale e nazionale che hanno visto il coinvolgimento della Scuola nell'organizzazione e la partecipazione attiva da parte di alcuni membri del personale accademico:

- il 16 ottobre si è tenuto, presso la Scuola Superiore Sant'Anna, l'evento finale della "Start Cup Toscana", la competizione che premia, grazie al contributo di Regione Toscana, le migliori iniziative imprenditoriali a elevato contenuto tecnologico provenienti dal mondo della ricerca degli Atenei toscani;
- dal 25 al 27 ottobre si è svolto a Catania il forum annuale della Borsa della Ricerca 2023 a cui la Scuola ha partecipato in maniera congiunta con le altre Scuole della compagine JoTTO coordinando la partecipazione all'evento da parte dei diversi gruppi di ricerca delle sei Scuole e agendo quale punto di raccordo fra questi e la Fondazione Emblema organizzatrice dell'evento. In rappresentanza della Scuola ha partecipato all'evento il Laboratorio [MOMILAB](#), *Molecular Mind Laboratory*.

Grazie alla collaborazione dell'Ufficio Regionale di Trasferimento Tecnologico (URTT)⁶ sono proseguite le attività di trasferimento tecnologico rivolte ad aziende, poli tecnologici e distretti regionali e, in particolare, nel corso del 2023 è stata organizzata un'importante iniziativa sulla tematica verticale del patrimonio culturale. Sulla scia degli eventi "TID - *Toscana Inventors Day*", ideati e realizzati nel 2021 e 2022 sotto il coordinamento dell'URTT per agevolare e promuovere l'incontro fra gli inventori e le inventrici delle università toscane e le imprese attraverso la presentazione dei brevetti e delle competenze universitarie, il 5 dicembre 2023 si è svolto presso l'Istituto degli Innocenti a Firenze l'evento "[NEXUS – Cultura e Ricerca: connessioni per l'innovazione](#)". La giornata è stata un'occasione di incontro e confronto tra il mondo della ricerca e la filiera culturale e creativa toscana sui temi della accessibilità, valorizzazione del patrimonio e *audience development*. In seguito ai lavori dei tavoli tematici è stato redatto un *report* che da un lato raccoglie fabbisogni e possibili soluzioni del mondo della filiera culturale e creativa, dall'altro delinea possibili direzioni di lavoro e strategie che la Regione Toscana potrebbe sfruttare per sviluppare al meglio alcuni temi centrali e strategici del mondo culturale.

Preme, infine, menzionare che nel corso dell'anno:

⁶ L'Ufficio Regionale di Trasferimento Tecnologico (URTT) è nato nel 2019 da un accordo tra la Regione Toscana, l'Università degli Studi di Firenze, l'Università di Pisa, l'Università di Siena, la Scuola Normale Superiore, la Scuola Superiore Sant'Anna, la Scuola IMT Altissimi Studi Lucca e la Fondazione Toscana Life Sciences.

- si sono intensificate le attività del *Game Science Research Center*, centro di ricerca interuniversitario con sede amministrativa presso la Scuola che vede tra i propri obiettivi anche la promozione e il sostegno delle attività legate alla Terza Missione che prevedono l'impiego del gioco e la creazione di un ponte con i settori produttivi che utilizzano i giochi come mezzi di produzione o prodotti;
- è proseguita la partecipazione alla rete NETVAL, il *Network* per la Valorizzazione della Ricerca Universitaria di cui la Scuola è socio, e al Contamination Lab Pisa – Clab per la formazione e l'attività di supporto a *spin-off* e *start-up* innovative;
- la Scuola ha sottoscritto 7 contratti per attività commerciale di trasferimento tecnologico e metodologico con aziende e istituzioni nazionali e internazionali.

3.3.2. Accordi e convenzioni

Nell'ottica di un rafforzamento delle attività di Terza Missione e dei rapporti con il territorio, le convenzioni attive nel 2023 sono state complessivamente 62, di cui 12 locali, 43 nazionali e 7 internazionali; tra queste 27 sono state sottoscritte nell'anno.

L'elevato numero di convenzioni e accordi (figura 4) stipulati con istituzioni italiane e internazionali lungo diverse linee in ambito formativo e di ricerca quali, ad esempio, le neuroscienze, la *cybersecurity* e il patrimonio culturale, ha consentito di perseguire, con approccio innovativo e con la disponibilità di nuove tecnologie, ambiziosi progetti di ricerca e nell'ambito della Terza Missione.

Al fine di rafforzare la cooperazione territoriale a livello locale e favorire lo svolgimento in forma concertata e coordinata di attività di ricerca, di formazione, di pianificazione e di interesse pubblico comune, è stato inoltre stipulato un accordo di collaborazione con la società GEAL S.p.A. per lo svolgimento di attività di ricerca, sviluppo tecnologico ed innovazione nonché per l'erogazione di servizi didattici e formazione.

A livello nazionale si segnala, invece, la stipula degli accordi quadro con l'Università degli Studi di Palermo e, in particolare, con il Dipartimento di Ingegneria per lo svolgimento congiunto di programmi di ricerca scientifica, di sviluppo, di sperimentazione e di formazione nell'ambito dell'informatica e dell'ingegneria informatica e dei sistemi di elaborazione delle informazioni e con l'Agenzia Nazionale per la Cybersicurezza. Preme evidenziare, inoltre, le molteplici convenzioni quadro stipulate con enti operanti nel settore del patrimonio archeologico e culturale quali la Galleria Borghese, la Galleria dell'Accademia di Firenze, la Direzione Regionale Musei Lazio - area archeologica di Sperlonga.

Infine, a livello internazionale si segnala la stipula del protocollo di intesa con la *Italian Academy for Advanced Studies in America, Columbia University*, per lo sviluppo di partenariati rivolti alla formazione e

alla realizzazione di laboratori su siti del patrimonio culturale, all'istituzione di borse post dottorato e alla creazione di iniziative di interesse comune quali simposi, conferenze e mostre.

Convenzioni attive nel periodo 2021-2023

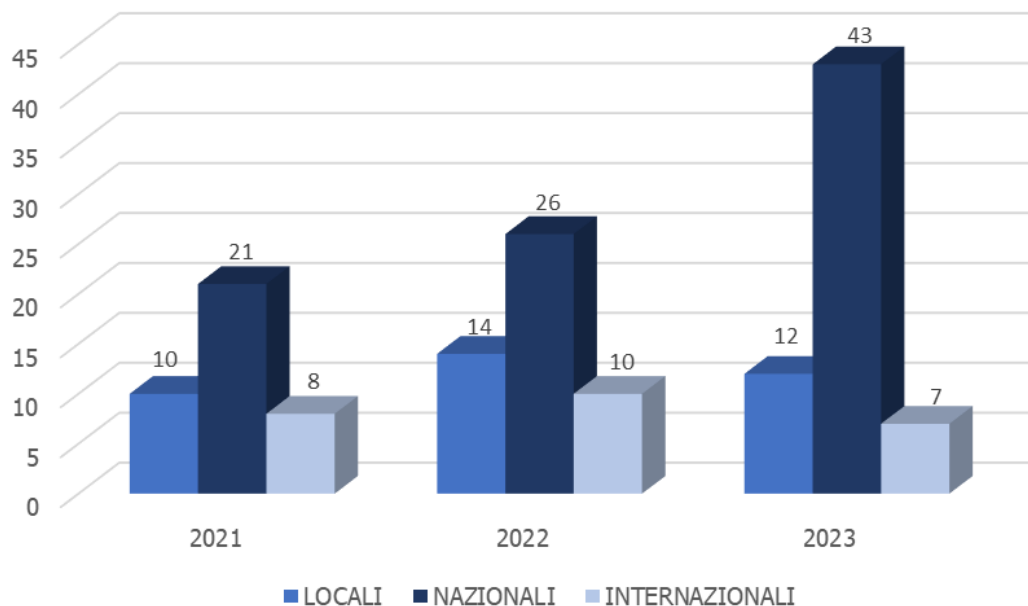


Figura 4. Panoramica delle convenzioni attive nel triennio 2021-2023. Si precisa che per ogni anno sono state conteggiate tutte le convenzioni attive per almeno parte di esso.

3.4. Comunicazione della ricerca e *Public Engagement*

Negli ultimi anni si è registrata una continua crescita del numero di attività di *Public Engagement* organizzate dalla Scuola, con particolare attenzione allo sviluppo di eventi e iniziative finalizzate alla diffusione della cultura scientifica, con l'intento di rafforzare un rapporto di apertura e dialogo con la cittadinanza e con la società in generale e di contribuire al consolidamento dei rapporti con il territorio. Inoltre, essendo tra i soci fondatori dell'associazione APENet (rete degli atenei per il *Public Engagement*), la Scuola partecipa costantemente ai lavori e al dibattito interno all'associazione sulle migliori pratiche per la diffusione del concetto di *Public Engagement*.

Oltre agli appuntamenti annuali della Settimana del Cervello e della *BRIGHT-NIGHT* - Notte Europea delle Ricercatrici e dei Ricercatori, che nel 2023 hanno visto una grande partecipazione di pubblico e stimolato il coinvolgimento della comunità accademica e studentesca grazie a "call for proposals" dedicate, l'anno ha è stato caratterizzato dal prosieguo dell'azione di divulgazione sui metodi e prodotti della didattica ludica curata dal *Game Science Research Center* (di cui alle sezioni [3.4.3](#) e [3.4.4](#)).

Inoltre, facendo seguito alle convenzioni firmate nella seconda metà del 2022 con UNIDEL - Università dell'età libera di Lucca e con 50&più, sono state organizzate conferenze rivolte ai soci tenute dal personale docente della Scuola.

3.4.1. Impegno verso il mondo dell'istruzione scolastica

Nel 2023 si è confermato l'impegno della Scuola verso il mondo dell'istruzione scolastica, nell'ottica di offrire a studentesse, studenti e insegnanti occasioni di formazione e conoscenza del mondo della ricerca scientifica. In collaborazione con l'Ufficio Scolastico Territoriale sono stati organizzati cicli di conferenze, lezioni e laboratori per i ragazze/i, puntando su iniziative con contenuti curati in modo particolare anche dal punto di vista editoriale e comunicativo. Si citano, solo a titolo di esempio:

- l'incontro, rivolto alle scuole secondarie di secondo grado, con Barbara Bonomi Romagnoli e Marina Turi, autrici del libro "Laura non c'è - Dialoghi possibili con Laura Conti", in occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza (14 febbraio 2023);
- il laboratorio interattivo per le scuole secondarie di secondo grado intitolato "Assaggi di neuroscienze per ragazzi curiosi" (17 marzo 2023);
- il corso di formazione per insegnanti ed educatori dal titolo "Il *Game-based Learning*: che cos'è e come utilizzarlo a scuola" (28 settembre 2023), offerto nell'ambito del progetto "Play Lib" (di cui alla sezione [3.4.3](#));
- la continuazione del ciclo "Lezioni Disegnate" con conferenze di approfondimento realizzate a partire dalle video-lezioni tenute dal personale docente e ricercatore della Scuola su temi legati ai rispettivi interessi di ricerca.

3.4.2. 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 nel 2023 è stata organizzata la seconda edizione della rassegna di incontri "[Voci di biblioteca. Libri, scienza, attualità](#)" per la quale sono stati selezionati cinque libri di recente pubblicazione su temi afferenti alle aree di interesse e ricerca della *Community* della Scuola.

Gli incontri si sono tenuti tra febbraio e giugno 2023 sotto forma di presentazione-dialogo con le autrici/gli autori dei libri selezionati. Anche in questa seconda edizione 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 ("Facciamo che eravamo matematici" di e con Elena Rinaldi, Scienza Express).

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

Il progetto [*Play Lib*](#), nato nel novembre 2022 dalla collaborazione tra 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. educatrici/educatori, bambine/i, giovani adulti).

Nel corso del 2023 sono state organizzate diverse iniziative che includono presentazioni e *workshop*, serate gioco rivolte agli utenti interni e un *play-test* del gioco "Capitan Avis" con bambini dai 6 ai 10 anni.

3.4.4. Partecipazione a Lucca Comics&Games

In occasione dell'edizione 2023 del Lucca Comics&Games, la Scuola ha ospitato nella sede della biblioteca associazioni e Università a vario titolo impegnate nel campo delle *game sciences* e della promozione sociale, proponendo:

- sessioni di giochi da tavolo, digitali e di ruolo;
- una *escape room* a tema *cybersecurity*;
- un'area dedicata a seminari e *talk* sull'importanza del gioco nella promozione della creatività, della cooperazione, dell'inclusione sociale e dell'apprendimento.

L'evento, dal titolo "[La Library del gioco](#)", è stato organizzato dalla Scuola in collaborazione con Lucca Crea, il *Game Science Research Center* e Giocarulando e, facendo parte dell'offerta ad accesso libero della fiera, si è configurato come un vero e proprio padiglione-edu aperto a famiglie, ricercatori, *gamers* e semplici cittadini. Nel corso dei 5 giorni di apertura (dal 1° novembre al 5 novembre 2023), il padiglione ha registrato un totale di 6.280 ingressi.

3.5. Comunicazione esterna

La crescita delle attività di *media relation* e ufficio stampa nel 2023 ha consolidato l'andamento positivo già evidenziato nell'anno precedente, assicurando una presenza positiva sui media on line e off line, su radio e tv e sulle rispettive piattaforme *social* delle testate giornalistiche, che fungono da distribuzione dei contenuti, sia su base locale che nazionale. Le tematiche affrontate per mezzo di tutti gli strumenti propri delle *media relations* (interviste, presenza in trasmissioni, comunicati stampa, ecc.) hanno riguardato sia le attività istituzionali, sia quelle di ricerca scientifica.

Nel 2023 è stato ideato e pianificato il primo progetto di *branded content* e *native advertising* sulla testata giornalistica nazionale [Open.Online](#) e sui canali social della testata stessa. L'azione prevede la produzione di sei video sui temi di cybersicurezza, intelligenza artificiale e patrimonio culturale con varie interviste al personale docente e ricercatore della Scuola e alle allieve e agli allievi. Ogni produzione è corredata da un articolo e si integra con le relative uscite sui *social media* Facebook, X, Instagram della testata, sfruttando l'ampia *audience* nazionale di riferimento, con condivisioni sui canali social della Scuola IMT. Inoltre, nel 2023, è stato utilizzato lo strumento delle conferenze stampa, anche congiunte con altri enti e associazioni, locali e nazionali.

Sempre per rispondere al duplice obiettivo di ampliare la conoscenza e la visibilità della Scuola e di consolidarne la reputazione verso il pubblico locale e la comunità di riferimento, oltre che di "allargare" la stessa su base nazionale, sono state ampliate, intensificate e meglio dettagliate le attività di comunicazione sui *social media*: Facebook, Twitter, LinkedIn e Instagram. I contenuti condivisi sono aumentati in numero e varietà, con conseguente possibilità di diversificazione sui vari social. L'*account* Instagram della Scuola, aperto nel 2022 per rivolgersi soprattutto alla comunità più giovane interna ed esterna alla Scuola, è cresciuto costantemente con un ritmo positivo di 10/15 nuovi *follower* a settimana, nutrito anche dall'attività dei *post* in collaborazione con altri soggetti (enti, associazioni ecc.) e nell'utilizzo costante delle "storie" al fine della narrazione delle attività della Scuola.

Il *web magazine* di divulgazione scientifica [Open IMT](#), progettato e realizzato grazie ai fondi del bando MUR 2020 per la diffusione della cultura scientifica e lanciato a settembre 2022, ha aggiunto a marzo 2023 la versione inglese. Il sito del *magazine*, che ha ospitato articoli e contenuti di approfondimento sui temi della ricerca della Scuola, ha registrato nel corso dell'anno circa 3.100 visite di utenti (95% di nuovi visitatori) e oltre 5.000 visualizzazioni di pagine.

Preme, infine, menzionare lo sforzo indirizzato a strutturare e potenziare l'attività di divulgazione dei bandi di ammissione ai Programmi di Dottorato al fine di selezione le/i migliori candidate/i. Come già anticipato nella sezione [3.1.1](#), il 2023 ha visto il consolidamento della campagna di *social media marketing* con la realizzazione di una campagna display su quotidiani online (Corriere.it, Open.it e Repubblica.it).

3.6. Residenzialità e sostenibilità

In linea con l'obiettivo di espandere il *Campus* integrato in edifici posti a breve distanza e all'interno della cerchia delle mura urbane (figura 5), l'anno 2023 è stato segnato da due importanti accadimenti:

- l'acquisto di Palazzo Boccella, edificio storico ex sede del Lu.C.C.A. - Lucca Center of Contemporary Art, situato in via della Fratta;

- la concessione in comodato d'uso gratuito della Residenza di via Brunero Paoli da parte dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca.

L'iter di compravendita di Palazzo Boccella, che ha visto la firma dell'atto definitivo in data 25 gennaio 2023, si è concluso il successivo 5 aprile con la consegna delle chiavi dell'edificio al Rettore. Al termine di importanti lavori di manutenzione straordinaria, Palazzo Boccella ospiterà la sede del nuovo Rettorato e la maggior parte del personale tecnico amministrativo consentendo così l'allocazione di alcune postazioni nell'edificio ex-Boccherini al personale docente e ricercatore.

Al termine dei lavori di riqualificazione, le chiavi della residenza di via Brunero Paoli sono state consegnate alla Scuola a febbraio 2023. Il nuovo edificio, inaugurato ufficialmente il 6 luglio, ha permesso di raddoppiare il numero di posti letto a disposizione della comunità studentesca.

Infine, per ovviare almeno in parte alla carenza di postazioni di lavoro a disposizione del personale ricercatore, la Scuola ha chiesto l'intervento della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca. Sulla base di un progetto condiviso, l'ex-refettorio del Complesso di San Francesco è stato insonorizzato, arredato e trasformato in un *open space*. Nel nuovo spazio sono state collocate 22 nuove postazioni a disposizione delle ricercatrici/dei ricercatori RTD-a della Scuola a partire da ottobre 2023.



Figura 5. Le sedi della Scuola nel centro storico di Lucca con evidenziati in blu il Complesso di San Francesco e il Complesso di San Ponziano, in verde la Residenza in via Brunero Paoli, in rosso Palazzo Boccella. I percorsi pedonali di collegamento tra le sedi sono indicati dalla linea gialla tratteggiata.

3.6.1. Efficienza energetica e sostenibilità

La strategia adottata sinora per garantire la sostenibilità ambientale dello sviluppo della Scuola è stata quella del riuso sostenibile di edifici esistenti nel centro storico di Lucca, ovvero il recupero e l'adeguamento di strutture in stato di abbandono o di sottoutilizzo. Ciò ha portato alla duplice finalità di non impiegare suolo non edificato per nuovi edifici e incentrare la struttura del *Campus* urbano sulla mobilità pedonale e ciclabile.

La residenza di via Brunero Paoli e Palazzo Boccella si inseriscono a pieno titolo in questa strategia sia perché localizzati in prossimità delle altre strutture della Scuola, sia per la precedente condizione di inutilizzo. L'edificio in via Brunero Paoli era, infatti, dismesso, mentre Palazzo Boccella, dopo essere stato ristrutturato e destinato a spazio espositivo, giaceva utilizzato. In virtù del recente intervento di ristrutturazione, i costi economici e ambientali da sostenere per l'adeguamento di Palazzo Boccella alle nuove funzioni saranno contenuti e inferiori rispetto a quelli richiesti per la costruzione di un nuovo edificio o la completa ristrutturazione di un altro fabbricato.

Ulteriori misure atte a favorire la sostenibilità ambientale del *Campus* attuate nel 2023 sono state il monitoraggio periodico dei consumi energetici e l'adozione di misure tecniche quali la regolazione dei termostati dei locali durante il giorno e la notte in ottemperanza alla normativa vigente. La Scuola ha, inoltre, promosso la condivisione di suggerimenti comportamentali per contenere i consumi energetici; si ricorda, ad esempio, l'impostazione di uno *screensaver* sulla intranet con il decalogo delle principali azioni individuali che consentono un risparmio energetico.

Sudette misure hanno consentito un cospicuo risparmio nei consumi di gas registrati nel 2023 rispetto all'anno precedente, in particolare con riferimento al primo trimestre (gennaio-marzo, tabella 10). A titolo esemplificativo si segnala che nel Complesso di San Francesco si è toccato un risparmio del 68,5% nel mese di marzo grazie a un attento settaggio delle temperature nelle aree comuni e negli ampi corridoi.

Consumi gas (Smc)						
Mese	Complesso di San Francesco			Complesso di San Ponziano (uffici amministrativi Ex-Boccherini e biblioteca)		
	2022	2023	Confronto	2022	2023	Confronto
Gennaio	15254	8134	-46,70%	2695	3219	19,40%
Febbraio	12074	4566	-62,20%	3244	3059	-5,70%
Marzo	11466	3609	-68,50%	4188	2375	-43,30%

Tabella 10. Confronto tra i consumi di gas nel primo trimestre del 2022 e del 2023.

Relativamente all'uso dell'energia elettrica, l'attenzione al settaggio delle temperature di raffreddamento e un avvio ritardato del condizionamento rispetto al 2022 hanno consentito significativi risparmi nel complesso di San Francesco. Contestualmente le azioni di sensibilizzazione hanno permesso di mantenere i consumi legati a *server*, illuminazioni, postazioni di lavoro, camere, uffici, ascensori sostanzialmente invariati rispetto al 2022 nonostante una crescita del personale.

3.6.2. Iniziative a sostegno delle allieve e degli allievi

Previa condivisione con le rappresentanze studentesche e la Commissione Spazi, nel 2023 sono state confermate le seguenti misure a sostegno della comunità studentesca:

- l'assegnazione, tramite bando, di 15 contributi alloggio (ciascuno di importo massimo pari a 400,00 euro/mese costo ente) per l'A.A. 2023/24 riservati alle allieve e agli allievi aventi diritto al *benefit* dell'alloggio a titolo gratuito (includere/i quelle/i dei Dottorati di Interesse Nazionale con borsa di studio finanziata dalla Scuola) che, per ragioni familiari, di salute o di studio/ricerca, avessero la necessità di risiedere all'esterno delle due residenze universitarie della Scuola;
- l'assegnazione delle camere singole disponibili. A seguito dell'acquisizione della nuova residenza in via Brunero Paoli, a marzo 2023 è stato predisposto un bando per l'assegnazione delle camere singole presenti nella suddetta residenza e delle camere singole disponibili nella residenza del *Campus* San Francesco in favore delle allieve e degli allievi aventi diritto al *benefit* dell'alloggio gratuito per l'A.A. 2022/23. Nel mese di settembre 2023, tenuto conto dell'avvio del nuovo anno accademico e della scadenza a fine ottobre delle graduatorie relative ai bandi precedenti, è stato emanato un nuovo bando per l'assegnazione delle camere singole presenti nelle due residenze in favore delle allieve e degli allievi aventi diritto al *benefit* dell'alloggio gratuito per l'A.A. 2023/24.

3.7. Internazionalizzazione

Il 2023 ha visto il prosieguo dell'opera di potenziamento della dimensione internazionale, che risulta trasversale alle tre missioni principali (Didattica, Ricerca e Terza Missione) e caratterizzante per la Scuola fin dalla sua fondazione.

La spinta all'internazionalizzazione è avvenuta lungo diverse direttive che spaziano dalla promozione delle mobilità internazionali in entrata e uscita, alla stipula di accordi di co-tutela di tesi con Atenei stranieri e accordi di cooperazione internazionale, alla definizione di una strategia per il reclutamento di dottorande/i internazionali di alto profilo, al reclutamento di *Visiting Professor*.

Per quanto riguarda la mobilità internazionale in uscita, l'attività di promozione e supporto attivo delle esperienze di studio, ricerca e tirocinio all'estero riservate a dottorande/i ha avuto come riscontro diretto

sul numero di mobilità effettuate (figura 6); rispetto alla media degli ultimi 10 anni, il 2023 ha infatti registrato un aumento dell'85% nel numero di allieve/i che hanno effettuato una mobilità all'estero. Oltre al consueto supporto economico costituito dall'incremento della borsa di dottorato e da eventuale contributo Erasmus+ (su base selettiva) sono state adottate misure di sostegno specifiche (una riservata al XXXIV ciclo e l'altra ad allieve/i Erasmus+ senza contributo).

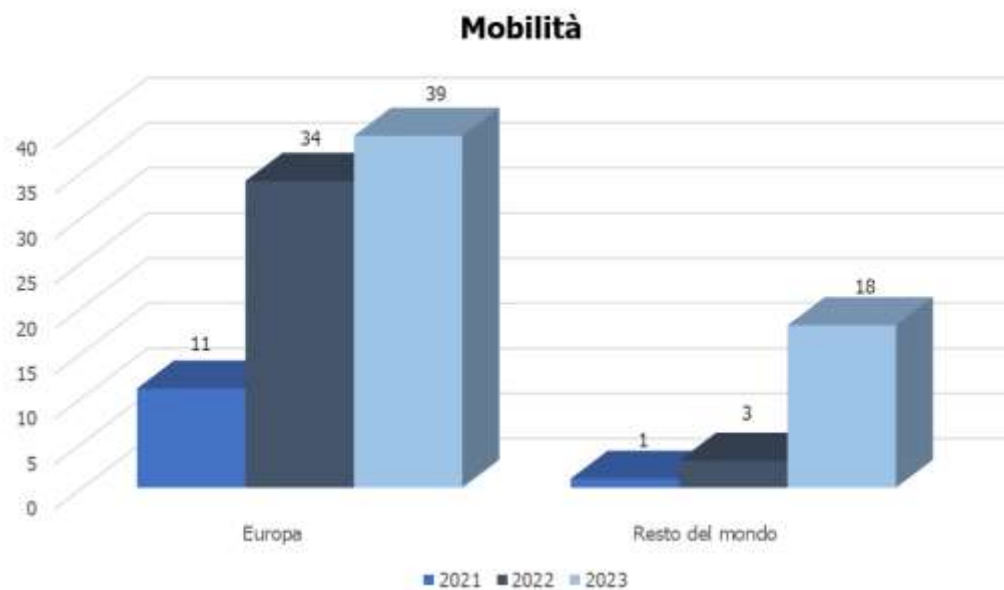


Figura 6. Andamento del numero di mobilità internazionali in uscita effettuate da dottorande/i nel triennio 2021-2023.

Contestualmente la Scuola ha confermato la propria apertura verso l'esterno, offrendo la possibilità di seguire, a titolo gratuito, corsi e seminari e accogliendo studentesse/studenti interessate/i a svolgere periodi di *visiting* per ricerca o tirocinio. Complessivamente la mobilità in entrata ha interessato circa 60 studentesse/studenti internazionali.

Nel 2023 sono stati stipulati 7 accordi con università straniere (LMU München, Leiden, Sevilla, KU Leuven) per la co-tutela di tesi, con la possibilità di conseguire un doppio titolo di dottorato, e 6 accordi di cooperazione internazionale con istituzioni accademiche, centri di ricerca e organizzazioni di rilievo (Università di Leiden, Complexity Science Hub Vienna, Italian Academy for Advanced Studies, Columbia University, OECD, HTW Berlin - University of Applied Sciences e Université Côte d'Azur). La Scuola ha, inoltre, aderito al Consorzio interUniversitario Italiano per l'Argentina (CUIA), associazione di Università pubbliche italiane che collaborano bilateralmente con le Università argentine.

Nel corso dell'anno è stata rinnovata l'adesione all'*European University Association* (EUA), *EUA Council for Doctoral Education* (EUA-CDE) e Uni-Italia, importanti associazioni internazionali nel campo dell'istruzione superiore. La Scuola ha, inoltre, partecipato attivamente a fiere ed eventi internazionali (tra cui NAFSA 2023) per promuovere la propria offerta formativa e consolidare o stabilire nuove collaborazioni.

Infine, per potenziare ulteriormente le azioni legate all'internazionalizzazione, è stato costituito un gruppo di lavoro interno dedicato alle relazioni internazionali e rappresentativo di tutti gli *stakeholder* interni, con l'obiettivo intensificare la partecipazione a programmi comunitari, favorire la mobilità internazionale e migliorare i servizi di supporto.

3.8. Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027

Nell'ambito della selezione dei 180 Dipartimenti universitari di Eccellenza per il quinquennio 2023-2027 la Scuola è risultata assegnataria di un finanziamento ministeriale pari a € 5.253.070 grazie al progetto "[Resilienza Economica e Digitale](#)" (RED), che promuove attività di ricerca e didattica interdisciplinari sui temi della transizione digitale e della resilienza dei sistemi economici attraverso una serie di azioni coordinate e la realizzazione di un'infrastruttura di ricerca dedicata, denominata Open Lab.

3.8.1. Azioni preparatorie

Nella fase iniziale del progetto sono state implementate una serie di azioni preparatorie.

Con Decreto del Rettore n. 805(34).III.17.19.01.23 del 19 gennaio 2023 sono stati nominati:

- la Commissione incaricata della supervisione del progetto RED e, in particolare, di verificarne l'attuazione, monitorare lo stato di avanzamento e attuare le contromisure necessarie a garantire il raggiungimento degli obiettivi;
- il coordinatore pro tempore dell'Open Lab;
- la *Project Manager* del progetto RED.

Successivamente, con Decreto del Rettore n. 03977(126).III.17.13.03.23 del 13 marzo 2023, è stato costituito l'*Advisory Board* del progetto RED, composto da tre soggetti esterni alla Scuola, esperti negli ambiti di riferimento del progetto.

La predisposizione del logo dell'Open Lab è stata affidata agli studenti della classe 4B dell'indirizzo "Tecnico grafica e comunicazione" dell'Istituto Superiore di Istruzione Sandro Pertini di Lucca nell'ambito di una convenzione appositamente siglata. Il logo vincitore, selezionato tra venti proposte, è stato premiato nel corso di una cerimonia che si è tenuta il 25 maggio 2023 nella Cappella Guinigi.

È stato, infine, realizzato un sito dedicato (<https://openlab.imtlucca.it/>) con il duplice obiettivo di promuovere il progetto RED e, in particolare, le attività di ricerca svolte nell'ambito dell'Open Lab e di individuare soggetti esterni interessati a collaborazioni scientifiche sui temi dello stesso.

3.8.2. Reclutamenti

Per quanto concerne il reclutamento di personale accademico, il 2023 ha visto l'attuazione di una serie di azioni preparatorie, in particolare l'emanazione di due bandi per *scouting* internazionale finalizzati a raccogliere manifestazioni di interesse per una posizione da Professore Associato in Economia (Area 13, macrosettore 13/A) da coprire mediante chiamata diretta e per tre posizioni da ricercatore a tempo determinato in:

- *Machine Learning* (Area 01, macrosettore 01/B);
- Neuroscienze computazionali applicate alla cognizione sociale (Area 11, macrosettore 11/E);
- Studio dell'organizzazione del lavoro (Area 13, macrosettore 13/B).

Tenuto conto che la posizione da Professore Associato in Economia era già prevista nel piano dei reclutamenti (di cui al documento di Programmazione Triennale 2023-2025), alla luce del vaglio delle candidature pervenute da parte della Commissione RED, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 ottobre 2023 ha approvato la proposta di chiamata diretta della Prof.ssa Marianna Marino, attualmente inquadrata quale *Associate Professor* presso SKEMA Business School (Francia).

Per quanto concerne le posizioni da ricercatore a tempo determinato, le candidature pervenute hanno permesso di definire i tre profili, poi inclusi nel piano dei reclutamenti da effettuare nell'anno 2024 riportato nel documento di Programmazione Triennale 2024-2026.

3.8.3. Infrastrutture

A valle di una ricognizione della strumentazione e delle risorse informatiche e di calcolo necessarie allo sviluppo del progetto RED e già a disposizione della Scuola, ad aprile 2023 il laboratorio multidisciplinare localizzato al piano terra dell'edificio Ex Boccherini, è stato rinominato Open Lab.

La Commissione RED ha poi indetto una *Call for Ideas*, finalizzata all'individuazione delle linee di attività da perseguire nel corso della prima fase del progetto RED e nell'ambito dell'Open Lab. Il 10 luglio 2023 il personale docente e ricercatore, le/i titolari di assegni di ricerca, le dottorande e i dottorandi sono stati, quindi, invitati a presentare proposte progettuali coerenti con il progetto RED. Complessivamente le proposte raccolte sono state 19, la maggioranza delle quali (12) legate all'ambito economico.

Nella seduta del 18 ottobre 2023 l'*Advisory Board* ha vagliato tali proposte sulla base della coerenza con il progetto RED, del carattere innovativo e della fattibilità, ritenendone 15 in linea con il progetto RED e l'Open Lab. La Commissione RED, preso atto della selezione operata dall'*Advisory Board*, ha quindi analizzato le richieste di acquisto di natura informatica presentate dai *Project Leader* di ciascuna linea di attività verificandone l'imputabilità sui fondi del progetto RED e definendo un limite massimo di spesa per linea di attività salvo il caso di acquisti potenzialmente rilevanti per più linee progettuali.

Le linee di attività, che hanno preso ufficialmente il via in data 1° dicembre 2023, dovranno essere completate entro 18 mesi. Per garantire un'effettiva verifica dello stato di avanzamento delle attività di ricerca, è stato chiesto ai *Project Leader* di indicare dei *Key Performance Indicator* e relativi *target*, nonché di predisporre un *report* intermedio per il monitoraggio delle attività e un *report* finale al termine dei lavori.

3.8.4. Attività didattiche di elevata qualificazione

Nel 2023 sono stati presi contatti con quattro partner esterni potenzialmente interessati alle tematiche del progetto RED e alle attività dell'Open Lab, tre dei quali hanno avuto esito positivo con la firma di una convenzione per il co-finanziamento di una borsa nell'ambito del Programma di Dottorato in *Management of Digital Transformation* per il XXXIX ciclo. Le tre borse di dottorato associate ai progetti intitolati *Precision medicine* (con Roche S.p.A.), *Territorial-based management of patients with cancer* (con la Fondazione Toscana Life Sciences) e *Knowledge Network Analysis* (con ENI S.p.A.) sono state assegnate ad altrettante allieve a partire dal giorno 2 novembre 2023.

3.9. Programmazione delle Università 2021-2023

Nell'ambito della Programmazione delle Università 2021-2023 (di cui al Decreto MUR n. 289 del 25 marzo 2021) la Scuola ha presentato due programmi di intervento. Il primo, intitolato "Merito, formazione e interscambio culturale", ha definito 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 secondo, presentato congiuntamente dalle Scuole ad Ordinamento Speciale e intitolato "Le Scuole Superiori ad Ordinamento Speciale: istituzioni a servizio del Paese", è stato incentrato sull'obiettivo B - Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese.

L'anno 2023 ha rappresentato l'anno conclusivo per i programmi sopra menzionati con conseguente forte impegno della Scuola volto a garantire il raggiungimento dei *target* definiti in fase di presentazione delle proposte progettuali.

Con riferimento al programma "Merito, formazione e interscambio culturale" è proseguita l'azione di sensibilizzazione al tema della mobilità internazionale nei confronti sia della comunità studentesca, sia degli *Advisor*, il reclutamento di giovani ricercatrici/ricercatori (in particolare RTD-a), il potenziamento del programma di *Visiting Professor* per favorire l'esposizione della comunità studentesca all'ambiente internazionale grazie a studiose/i afferenti ad Atenei/Centri di Ricerca esteri con alto profilo scientifico.

La Scuola ha, inoltre, erogato al personale docente e ricercatore le quote premiali relative al periodo 2017-2022 e dato prima applicazione alla procedura per l'assegnazione del fondo per la premialità secondo i criteri e gli indicatori approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 dicembre 2022.

Con riferimento al programma congiunto tra le Scuole Superiori a Ordinamento Speciale, nel 2023 sono proseguite le attività relative ai progetti di ricerca a carattere interdisciplinare in collaborazione con il personale docente e ricercatore di almeno una tra le altre Scuole.

In data 26 giugno 2023 si è tenuto presso la Scuola Normale Superiore di Pisa un incontro finalizzato a monitorare lo stato di avanzamento dei progetti congiunti e contestualmente offrire la possibilità di riflettere sulle criticità e opportunità delle ricerche in corso, sulle collaborazioni e sulle relazioni presenti e future tra personale docente e ricercatore delle varie Scuole.

Per quanto concerne, invece, la stipula di accordi e convenzioni per la ricerca, i risultati ottenuti dalla Scuola sono andati ben oltre le aspettative e il *target* prefissato, indice del forte impegno volto a potenziare la ricerca collaborativa e curare l'individuazione di soggetti esterni interessati alle attività scientifiche che caratterizzano la Scuola.

Sulla base del raggiungimento dei *target* (tabella 11) nel 2024 verrà data conferma del finanziamento ministeriale per ciascuno dei programmi di interventi.

Obiettivo	Indicatore	Monitoraggio 2023			Target 2023
		Numeratore	Denominatore	Valore	
Obiettivo D - Internazionalizzazione	D_b - Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	15	24	0,625	0,620
	D_i - Rapporto professori e ricercatori in visita rispetto al totale dei docenti	34	41	0,829	0,585
Obiettivo E - Politiche di reclutamento	E_b - Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e lett. b) sul totale dei docenti di ruolo	37	66	0,561	0,560
	E_k - Risorse disponibili sul fondo per la premialità rispetto al costo totale del personale universitario	127.124,4 €	4.291.776,3 €	0,030	0,026
Obiettivo B – Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese	B_g - Numero di attività di trasferimento di conoscenza rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo	18	41	0,439	0,439
	Indicatore autonomo - Numero di accordi e convenzioni sottoscritti con soggetti pubblici o privati che prevedano l'utilizzo di infrastrutture, strumenti e risorse per la ricerca	44	-	44	25

Tabella 11. Monitoraggio degli indicatori scelti nell'ambito della Programmazione Triennale 2021-2023 per misurare i risultati del programma "Merito, formazione e interscambio culturale" (obiettivi D ed E) e del Programma congiunto "Le Scuole Superiori ad Ordinamento Speciale: istituzioni a servizio del Paese" (obiettivo B).

4. Analisi del contesto e delle risorse

Il 2023 è stato per la Scuola un anno ricco di sfide e di possibilità visti i significativi finanziamenti a valere sui fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l'avvio delle attività legate al progetto RED (Dipartimento di Eccellenza 2023-2027), la crescita in termini di organico e lo sviluppo edilizio.

Il contesto e le risorse a disposizione hanno avuto, e continuano ad avere, un impatto diretto sull'azione del Direttore Generale e dell'Amministrazione per quanto riguarda sia la gestione ordinaria sia quella dei rischi associati.

4.1. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ha rappresentato per la Scuola un'occasione per rafforzare le linee di ricerca e formazione già attive e, contestualmente, una sfida a sviluppare nuove linee di ricerca e formazione così come progettualità di Terza Missione e impatto sul territorio locale e nazionale. Come già fatto nel 2022, l'azione della Scuola si è concentrata in modo 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, la Scuola partecipa alle seguenti linee di investimento:

- Linea 1.3 - Partenariati estesi a Università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca - 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;

- Linea 1.1 – Investimenti “Progetti di Ricerca di Rilevante Interesse Nazionale” in cui la Scuola è coinvolta nelle attività di 25 progetti di ricerca di cui 15 a valere sul Bando PRIN 2022 e 10 sul Bando PRIN 2022 PNRR;
- Linea 3.3 “Introduzione di dottorati innovativi che rispondono ai fabbisogni di innovazione delle imprese e promuovono l’assunzione dei ricercatori dalle imprese” (DM 117/2023) nell’ambito della quale la Scuola ha sottoscritto accordi con quattro imprese (ENI S.p.A., ROCHE S.p.A., Ne.me.sys, e Cochlear Technology Centre).

Sempre nell’ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la Scuola è stata inoltre coinvolta nella “Missione 4, Componente 1 (M4C1) - Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido all’Università” e, precisamente, nelle linee di investimento 3.4 “Didattica e competenze universitarie avanzate” (DM 118/2023) e 4.1 “Estensione del numero di dottorati di ricerca e dottorati innovativi per la pubblica amministrazione e il patrimonio culturale” (DM 118/2023) nell’ambito delle quali ha assegnato 14 borse per “Dottorati di ricerca PNRR” (di cui 9 conferite da altri Atenei), 15 borse per “Dottorati innovativi per la Pubblica Amministrazione” (di cui 8 conferite da altri Atenei) e 2 borse per “Dottorati innovativi per il Patrimonio Culturale”.

La Scuola è, inoltre, coinvolta nel progetto “*Space and Earth Innovation Campus (SEIC)*”, a valere sul Fondo complementare al PNRR per misure urgenti relative a idee progettuali per interventi di riqualificazione e rifunzionalizzazione di siti per la creazione di ecosistemi dell’innovazione nel Mezzogiorno, che 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 DM 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, che quest’ultima ha impiegato a sostegno delle finalità strategiche di sviluppo riportate nel documento di Programmazione Triennale 2021-2023, con particolare attenzione al reclutamento e alla formazione dei giovani ricercatrici/ricercatori. Tali fondi sono stati impiegati per il cofinanziamento di due posizioni da ricercatore a tempo determinato (RTD-a).

A seguito della rimodulazione avvenuta con DM del 5 settembre 2022 n. 1056, sono stati assegnati ulteriori fondi (€ 40.609,90) che la Scuola, per rafforzare ulteriormente l’investimento destinato al reclutamento di giovani ricercatrici/ricercatori, ha impiegato per cofinanziare una terza posizione da RTD-a.

Complessivamente sono state, quindi, reclutate tre figure (RTD-a) con i seguenti profili:

- *Green Economy*: implicazioni per le *start-up* innovative Settore Scientifico Disciplinare SECSP/02 – Politica economica (dal 1° agosto 2022);
- *Socio-economic and sustainability implications of the 15-minutes city*, Settore Scientifico Disciplinare 13/A4 - Economia applicata (dal 1° settembre 2022);
- *Security Engineering* e analisi dei sistemi informatici, Settore Scientifico Disciplinare: INF/01 Informatica (dal 1° maggio 2023).

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 7. Per ulteriori dettagli sull'organizzazione amministrativa della Scuola si rimanda ai documenti pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.⁷



Figura 7. 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.

Nel 2023 il numero di unità di personale dipendente con contratto a tempo determinato o indeterminato è aumentato, raggiungendo un totale di 46 unità rispetto alle 43 dell'anno precedente (tabella 12). Tale crescita, coerente con linee di sviluppo della Scuola delineate nella Programmazione Triennale 2023-2025, risponde all'aumento del volume di attività gestite dalle strutture organizzative in ragione del potenziamento dell'offerta formativa e delle iniziative di ricerca nonché dell'incremento del numero di allieve/i e personale accademico. La prospettiva di potenziamento delle strutture amministrativa è stata confermata anche dalla Programmazione del Personale per il triennio 2024-2026, con l'obiettivo di fornire un servizio di qualità e supporto non solo alle attività in corso, ma anche a nuove iniziative da intraprendere in ambiti ritenuti di interesse.

⁷ <https://www.imtlucca.it/amministrazione-trasparente/trasparenza/organizzazione>

		AI 31.12.2022	AI 31.12.2023
Tempo indeterminato	B	1	1
	C	21	20
	D	20	22
	EP	1	1
Tempo determinato	C	0	1
	D	0	1
Tecnologi		1	0
Collaborazioni		4	4
Totale		48	50

Tabella 12. Confronto tra il numero di unità di personale tecnico amministrativo in servizio al 31 dicembre 2022 e 2023.

Per quanto concerne le cessazioni (tabella 13), la Direzione ha avviato una riflessione sui dati relativi alle mobilità volontarie verso altre amministrazioni tenendo in considerazione, quale fattore caratterizzante, la coesistenza di ben quattro Atenei in un'area geograficamente ristretta.

		2022	2023
Passaggio di categoria	Da categoria C a D mediante assunzione di idonei in graduatoria	3	2
Stabilizzazioni nella categoria C	Contratti di formazione e lavoro	1	0
	Assunzione di idonei in graduatoria	3	1
Mobilità volontaria verso altre amministrazioni	D a tempo indeterminato	1	0
	C a tempo indeterminato	1	3

Tabella 13. Elementi rilevanti in materia di assunzioni e cessazioni del personale tecnico amministrativo (anni 2022 e 2023).

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 2023, le **dimensioni della performance** per la Scuola sono tre:

- **istituzionale**, ovvero la performance della Scuola, che deriva dalle Linee Strategiche, declinate nel Documento di Programmazione Triennale;
- **organizzativa**, legata al raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati alle strutture organizzative (Uffici e Unità), che possono essere attuativi degli obiettivi strategici oppure di funzionamento;
- **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 31 gennaio 2023 e parte integrante del PIAO 2023-2025, sono stati individuati in linea con la natura istituzionale della Scuola e le prospettive strategiche delineate all'interno della "Programmazione Triennale 2023-2025" 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 **19 obiettivi, inclusi 3 obiettivi trasversali** sulle tematiche della garanzia della trasparenza, promozione della trasparenza e della cultura della legalità in un'ottica di prevenzione della corruzione e della fruibilità delle informazioni sul sito istituzionale e sulla intranet.

Il monitoraggio intermedio è stato effettuato nel mese di luglio 2023, 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. In tale sede è stata concordata la **rimodulazione di 2 obiettivi** (10,5%). In ottemperanza a quanto previsto del SMVP 2023, per ciascuno di essi è stata compilata la scheda di rimodulazione, nella quale sono state specificate le modifiche apportate e la loro motivazione.

Gli esiti del monitoraggio (tabella 14) sono stati portati all'attenzione del Nucleo di Valutazione nella seduta dell'11 settembre 2023.

Stato di avanzamento (monitoraggio intermedio)	Numero di obiettivi
Completato quanto previsto per l'anno 2023	2
Attività in corso, in linea con quanto previsto per il 2023	11
Attività prevista per il secondo semestre 2023	4
Da rimodulare	2
Totale	19

Tabella 14. Esito del monitoraggio intermedio degli obiettivi dell'Amministrazione effettuato a luglio 2023.

La fase finale del ciclo della performance 2023 ha avuto inizio nel mese di gennaio 2024 quando l'Unità Programmazione, Controllo e Qualità ha invitato i Responsabili di ciascuna struttura organizzativa a produrre un breve rendiconto per ciascun obiettivo assegnato. Nei giorni 14 e 15 febbraio 2024 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. In tale occasione è stata effettuata, ove necessario, anche una disamina delle eventuali cause che hanno avuto un impatto sul raggiungimento degli obiettivi.

Gli esiti della rendicontazione sono riportati nella tabella 15.

Esito della rendicontazione	Numero di obiettivi
Obiettivo pienamente raggiunto di cui rimodulati	15 2
Obiettivo raggiunto in modo soddisfacente	2
Obiettivo quasi raggiunto	-
Obiettivo parzialmente raggiunto	1
Obiettivo raggiunto in via residuale	-
Obiettivo non realizzato o non adeguato	-
Obiettivo neutralizzato	1
Totale	19

Tabella 15. Esito della rendicontazione degli obiettivi dell'Amministrazione relativi all'anno 2023. Per gli obiettivi pluriennali si è fatto riferimento a quanto previsto nell'anno di riferimento.

5.1.1. Obiettivi raggiunti o parzialmente raggiunti

Complessivamente il 78,9% degli obiettivi assegnati ha avuto esito positivo con il completamento di quanto previsto per l'anno (tabella 16). Di questi 15 obiettivi:

- 8 avevano durata annuale e 7 prospettiva pluriennale;
- 2 sono stati rimodulati in occasione del monitoraggio intermedio ("R.1.1 - Potenziamento degli strumenti di supporto alla ricerca – FASE 2", "S.4 - Consolidamento delle procedure legate ad attività di comunicazione e informazione e all'organizzazione di eventi").

5.1.2. Obiettivi parzialmente raggiunti

Gli obiettivi parzialmente raggiunti sono stati tre, pari al 15,8% del totale (tabella 17).

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo "DIG.1 - Miglioramento della gestione delle informazioni relative alla carriera degli allievi", che riveste particolare rilevanza vista il potenziamento dell'offerta formativa e il conseguente aumento del numero del numero di allieve/i, è in parte attribuibile al sottodimensionamento dell'ufficio. Ciononostante si ritiene che, oltre all'analisi preliminare delle necessità e criticità legate all'utilizzo di ESSE3, sarebbe stato possibile effettuare alcune delle azioni previste in fase di programmazione.

Con riferimento all'obiettivo "P.4 - Monitoraggio dell'evoluzione del contesto normativo", il servizio di rassegna normativa ha avuto inizio nel mese di febbraio 2023 e ha coperto tutti i numeri della Gazzetta Ufficiale usciti fatta eccezione per quelli del mese di agosto. Pur non essendo stato raggiunto il *target* numerico prefissato, il Direttore Generale ha ritenuto di valutare l'obiettivo come raggiunto in modo soddisfacente sulla base dell'efficacia percepita dello strumento. Si segnala che il servizio di rassegna normativa ha assunto, a partire da gennaio 2024, carattere definitivo.

Per quanto riguarda l'obiettivo "TR.1 - Garanzia della trasparenza", da una verifica effettuata dal Direttore Generale all'inizio del 2024 è emerso come la maggior parte delle informazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" siano aggiornate prontamente e complete; è stata, tuttavia, rilevata la necessità di popolare alcune sottosezioni. Particolare attenzione è stata riservata alla pubblicazione dei dati nelle sottosezioni oggetto di verifica da parte del Nucleo di Valutazione in qualità di OIV (ai sensi della delibera ANAC n. 203 del 17 maggio 2023).

5.1.3. Obiettivi neutralizzati

In sede di rendicontazione l'obiettivo "AC.1 - Promozione della cultura della legalità al fine di prevenire il rischio di corruzione" è stato neutralizzato. Il Direttore Generale, infatti, considerata la tempistica delle

prese di servizio delle nuove unità di personale, ha ritenuto opportuno posticipare ai primi mesi del 2024 la formazione sui temi dell'anticorruzione.

Ufficio/Unità	Obiettivo	Periodo	Rimodulazione	Grado di raggiungimento
Acquisti	S.1 - Gestione programmata e corretta delle risorse	2021-23	No	Completato
	S.2 - Ottimizzazione della procedura di gestione delle richieste di acquisto	2023	No	Completato
Affari Generali	S.3 - Ottimizzazione del processo di predisposizione e stipula di Convenzioni Quadro, Accordi Quadro e Protocolli di Intesa	2023	No	Completato
Biblioteca e Valorizzazione della Ricerca	T.2.1 - Consolidamento del ruolo della Biblioteca nelle attività di Terza Missione della Scuola	2023-24	No	Raggiunto quanto previsto per l'anno
Comunicazione ed Eventi	T.2.2 - Valorizzazione dell'immagine della Scuola e dei suoi Programmi di Dottorato	2022-23	No	Completato
	S.4 - Consolidamento delle procedure legate ad attività di comunicazione e informazione e all'organizzazione di eventi	2023	Sì	Completato
Contabilità e Bilancio	P.1 - Allineamento progetti con Co.GE	2021-23	No	Completato
Dottorato e Alta Formazione	S.5 - Semplificazione della procedura per l'accoglienza di <i>Visiting Student</i> in entrata per motivi di studio	2023	No	Completato
Gestione Campus e Servizi all'Utenza	W.1.1 - Attivazione dei servizi residenziali nella nuova residenza di Via Brunero Paoli	2023	No	Completato
Ricerca e Trasferimento Tecnologico	R.1.1 - Potenziamento degli strumenti di supporto alla ricerca – FASE 2	2023	Sì	Completato
Risorse Umane	DIG.2 - Miglioramento dell'applicativo "Contratti" nella Intranet	2021-24	No	Raggiunto quanto previsto per l'anno
	S.6 - Disciplina delle Categorie Funzionali	2022-23	No	Completato

Ufficio/Unità	Obiettivo	Periodo	Rimodulazione	Grado di raggiungimento
Sistemi Informativi e Tecnologie	P.2 - Aggiornamento tecnologico dell'infrastruttura di rete	2023	No	Completato
Programmazione, Controllo e Qualità	P.3 - Coordinamento delle attività di monitoraggio per il progetto RED presentato nell'ambito della selezione dei 180 Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027	2023-24	No	Raggiunto quanto previsto per l'anno
Tutti	DIG.3 - Miglioramento della fruibilità delle informazioni sul sito istituzionale e sulla intranet	2023	No	Completato

Tabella 16. Obiettivi raggiunti dall'Amministrazione nell'anno 2023.

Ufficio/Unità	Obiettivo	Periodo temporale	Rimodulazione	Grado di raggiungimento
Dottorato e Alta Formazione	DIG.1 - Miglioramento della gestione delle informazioni relative alla carriera degli allievi	2021-23	No	50%
Studi e Supporto Legale	P.4 - Monitoraggio dell'evoluzione del contesto normativo	2023	No	90%
Tutti	TR.1 - Garanzia della trasparenza	2023	No	90%

Tabella 17. Obiettivi parzialmente raggiunti dall'Amministrazione nell'anno 2023.

5.2. Il processo di misurazione e valutazione della performance

Il ciclo della performance relativo all'anno 2023, che si conclude con la redazione della presente Relazione, si è svolto secondo le fasi e modalità riportate nel SMVP 2023 e richiamate nella tabella 18.

Le tempistiche previste per le altre fasi del ciclo della performance sono state rispettate. È tuttavia opportuno segnalare il differimento dei termini per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza relativa all'anno 2023 al 31 gennaio 2024 (Comunicato del Presidente dell'ANAC dell'8 novembre 2023).

	Tempistica/ scadenza (salvo proroga o differimento)	Documento/Attività	Soggetti coinvolti
Anno x-1	Ottobre-novembre	Pianificazione degli obiettivi dell'Amministrazione - anno x - anno x+2	Direttore Generale Responsabili di Ufficio Unità in <i>Staff</i>
	Entro dicembre	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - anno x	Direttore Generale Nucleo di Valutazione Consiglio di Amministrazione
	Entro il 31 dicembre	Documento di Programmazione Triennale	Rettore, Prorettori e Delegati Senato Accademico Consiglio di Amministrazione
	Entro il 31 dicembre	Bilancio unico di previsione annuale autorizzatorio - anno x e bilancio unico di previsione triennale	Direttore Generale Collegio dei Revisori dei Conti Senato Accademico Consiglio di Amministrazione
Anno x	Entro il 31 gennaio	Obiettivi del Direttore Generale - anno x	Direttore Generale Rettore Nucleo di Valutazione Consiglio di Amministrazione
	Entro il 31 gennaio	Piano Integrato di Attività e Organizzazione anno x - anno x+2	Rettore Direttore Generale Nucleo di Valutazione Consiglio di Amministrazione
	Luglio	Monitoraggio intermedio degli obiettivi - anno x	Direttore Generale 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 - anno x	Direttore Generale (in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)
Anno x+1	Febbraio	Documento di rendicontazione finale degli obiettivi - anno x	Direttore Generale Responsabili di Ufficio/Unità in <i>Staff</i> Nucleo di Valutazione
	Febbraio-marzo	Schede e colloqui di valutazione -anno x	Direttore Generale Responsabili di Ufficio Tutto il PTA
	Entro il 30 aprile	Valutazione del Direttore Generale - anno x	Rettore Nucleo di Valutazione Consiglio di Amministrazione
	Entro il 30 aprile	Valutazione del Rettore, del Prorettore Vicario, dei Prorettori e dei Delegati - anno x	Consiglio di Amministrazione
	Entro il 30 giugno	Relazione sulla Performance amministrativa - anno x	Direttore Generale 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 18. Fasi del ciclo della performance previste dal SMVP 2023.

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.

Secondo quanto previsto dal SMVP 2023, 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 19.

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 appartenenza 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 appartenenza riscalata	70
Categoria C o D senza incarico, anche a tempo determinato	Performance individuale riscalata	40
	Performance organizzativa della struttura di appartenenza riscalata	60
Categoria B senza incarico, anche a tempo determinato	Performance individuale riscalata	50
	Performance organizzativa della struttura di appartenenza riscalata	50

Tabella 19. Valutazione della performance individuale del personale tecnico amministrativo così come definita nel SMVP 2023.

Le valutazioni individuali del personale tecnico amministrativo in servizio presso la Scuola con riferimento all'anno 2023 si sono svolte nella prima metà del mese di marzo 2024 tramite incontri individuali tra il Direttore Generale e i Responsabile di Ufficio o il personale afferente alle Unità in *staff* con focus sui comportamenti organizzativi. Ciascun Responsabile di Ufficio ha poi, a propria volta a loro volta, organizzato i colloqui individuali con ognuno dei propri collaboratori.

Le schede di valutazione, validate dal Direttore Generale nei casi in cui questi non coincideva con il soggetto valutatore, sono state protocollate e condivise con i soggetti valutati in via telematica nella seconda metà del mese di marzo 2024.

Per l'anno 2023 la valutazione media del personale tecnico amministrativo (95,55) è risultata lievemente inferiore al valore registrato nell'anno precedente (96,05). L'esercizio di valutazione della performance individuale ha, in generale, confermato la competenza del personale tecnico amministrativo della Scuola dal punto di vista sia del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa sia del punteggio ottenuto in riferimento ai comportamenti organizzativi (tabella 20).

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	97,22	96,11	97
Categoria C o D con funzioni specialistiche e di responsabilità (art. 91 commi 1 e 2 CCNL) anche a tempo determinato	6	98,33	98,33	98,33
Categoria C o D senza incarico, anche a tempo determinato	33	96,21	93,18	95
Categoria B senza incarico, anche a tempo determinato	1	xx*	xx*	xx*

Tabella 20. Punteggi medi ottenuti in fase di valutazione dal personale tecnico amministrativo a seconda della posizione ricoperta con riferimento all'anno 2023. (*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 2023 con riferimento alla valutazione del Direttore Generale.

[...]

La valutazione del Direttore Generale

La valutazione complessiva del Direttore Generale 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 Generale

Annualmente, nel mese di gennaio il Consiglio di Amministrazione approva gli obiettivi annuali del Direttore Generale, proposti dallo stesso e concordati con il Rettore, previa 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 Generale 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.

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>

Punteggio da attribuire a ciascun obiettivo assegnato al Direttore Generale sulla base al livello di raggiungimento.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Nucleo di Valutazione, può confermare l'autovalutazione del Direttore Generale 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 Generale sia stato assegnato un peso, la valutazione complessiva è espressa come media ponderata dei punteggi ottenuti.

Comportamenti organizzativi del Direttore Generale

La valutazione relativa ai comportamenti organizzativi del Direttore Generale è effettuata dal Rettore 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 del Direttore Generale per l'anno 2023 sono stati formalizzati in accordo con il Rettore e approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2023 recepito il parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 17 gennaio 2023.

Nel mese di marzo 2024 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 fornisce, inoltre, una descrizione del contesto nel quale l'Amministrazione ha operato e dei fattori esterni che hanno avuto un impatto determinante sulle attività svolte nell'anno.

Nella seduta del 4 aprile 2024 il Nucleo di Valutazione ha analizzato il documento predisposto dal Direttore Generale ed espresso il proprio apprezzamento per le attività svolte e i risultati conseguiti dall'Amministrazione nell'anno 2023.

Il rendiconto delle attività svolte dal Direttore Generale è stato, poi, presentato, nella seduta del 30 aprile 2024, al Consiglio di Amministrazione il quale, tenuto conto del parere del Nucleo di Valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi e della valutazione dei comportamenti organizzativi del Direttore Generale effettuata dal Rettore, ha deliberato una valutazione complessiva del Direttore Generale pari al 100%.

6. Trasparenza e 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. Successivamente, con D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 il PTPCT è stato soppresso in quanto assorbito dal PIAO nella sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione.

La sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione del PIAO 2023-2025 include 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 a 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 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.

In continuità con l'anno precedente, al fine di rispondere alle linee guida ANAC per l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e agli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", la Scuola ha inserito nel PIAO 2023-2025 due obiettivi di performance organizzativa trasversali a tutte le strutture organizzative legati, rispettivamente, ai temi della trasparenza e dell'anticorruzione ("TR.1 - Garanzia della trasparenza" e "AC.1 - Promozione della trasparenza e della cultura della legalità al fine di prevenire il rischio di corruzione"). Nel corso dell'anno la sezione Amministrazione Trasparente è stata, quindi, oggetto di aggiornamento e monitoraggio. Come di consueto alcune sottosezioni sono state, inoltre, oggetto di un ulteriore monitoraggio a cura del Nucleo di Valutazione in quanto interessate dalla Delibera ANAC n. 203 del 17 maggio 2023 ai fini dell'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Su indicazione del Direttore Generale, vista la prospettiva di crescita dell'organico, l'attività di formazione periodica del personale tecnico amministrativo sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza, prevista dall'obiettivo trasversale "AC.1 - Promozione della cultura della legalità al fine di prevenire il rischio di

corruzione” non è stata effettuata. I due eventi formativi dedicati rispettivamente a fornire un'introduzione alla prevenzione della corruzione e ad illustrare le ultime novità sul tema del *whistleblowing* sono stati posticipati al 2024 per includere il maggior numero possibile di nuove unità di personale.

In seguito al differimento al 31 gennaio 2024 del termine per la pubblicazione della [Relazione Annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza](#) (RPCT) relativa all'anno 2023 (Comunicato del Presidente dell'ANAC dell'8 novembre 2023), la stessa è stata resa disponibile nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale; di seguito si riportano i principali risultati conseguiti nel corso del 2023 con riferimento alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza desumibili dalla stessa.

La Relazione Annuale evidenzia come le azioni pianificate nella sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione del PIAO 2023-2025 siano state attuate nel complesso in modo più che soddisfacente per quanto riguarda le misure di prevenzioni ricorrenti e abbastanza soddisfacente per quanto riguarda le misure specifiche previste per il 2023 in varie aree di rischio e processi.

Per quanto concerne le misure specifiche una tantum, di tipo incrementale, individuate nelle aree maggiormente a rischio, su 9 *target* individuati con riferimento a 7 processi, tre sono stati completamente raggiunti e altri tre in modo parziale. Per i *target* non raggiunti, o conseguiti in modo parziale, è stata effettuata un'analisi delle ragioni che hanno ostacolato il raggiungimento a seguito della quale è stata valutata una eventuale rimodulazione e riproposizione per l'anno 2024.

La definizione di un insieme di misure di prevenzione concreto e realizzabile, oltre all'integrazione con gli obiettivi di performance amministrativa, rappresenta un fattore che favorisce il buon funzionamento del sistema. Inoltre le dimensioni contenute della Scuola e la sovrapposizione del ruolo del RPCT con quello di Direttore Generale, nonché unico Dirigente della Scuola, consentono un monitoraggio continuo sulle singole attività amministrative e sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel PIAO. Permane, tuttavia, la necessità di riprendere l'attività di mappatura dei processi e misurazione del rischio correlato.

7. Progetto *Good Practice*

La Scuola partecipa dal 2016 al progetto *Good Practice* (GP), coordinato dal Politecnico di Milano, 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 2023, sono state effettuate mediante somministrazione telematica di questionari anonimi nel periodo compreso tra il 20 febbraio e il 18 marzo 2024.

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 professoressa/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:

- il ricorso a promemoria trasmessi su base settimanale dall'Unità Programmazione, Controllo e Qualità a nome del Presidio della Qualità a tutti i soggetti coinvolti (DDA e PTA);
- il monitoraggio, sempre su base settimanale, del tasso di compilazione;
- l'invito del Rettore alla compilazione del questionario tramite email datata 12 marzo 2024 indirizzata al personale docente e ricercatore, alle allieve e agli allievi, alle/ai titolari di assegni di ricerca.

La tabella 21 mostra come il tasso di risposta complessivo per la componente accademica (DDA) sia rimasto in linea con quello dell'edizione precedente. Per quanto riguarda, invece, il personale tecnico amministrativo (PTA) si conferma l'andamento negativo già evidenziato nella precedente Relazione sulla Performance.

	<i>Good Practice 2022</i>			<i>Good Practice 2023</i>		
	N. questionari compilati	N. potenziali compilatori	Tasso di risposta	N. questionari compilati	N. potenziali compilatori	Tasso di risposta
PTA	38	43	88,4%	39	46	84,8%
DDA	123	279	44,1%	165	369	44,7%

Tabella 21. Progetto *Good Practice*: confronto tra i tassi di risposta delle rilevazioni di *Customer Satisfaction* riferite agli anni 2022 e 2023.

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 22, il tasso di risposta della componente accademica è rimasto complessivamente invariato. A un significativo aumento nella partecipazione dei titolari di assegno di ricerca si contrappone un calo per tutte le altre categorie, in particolare RTD-a/b. La percentuale di compilatori di nazionalità straniera, desunta dalla scelta di compilare il questionario in lingua inglese, si attesta sugli stessi livelli dell'edizione precedente (tabella 23).

	<i>Good Practice 2022</i>			<i>Good Practice 2023</i>		
	N. questionari compilati	N. potenziali compilatori	Tasso di risposta	N. questionari compilati	N. potenziali compilatori	Tasso di risposta
Professori	17	25	68,0%	19	29	65,5%
RTDa/b	19	22	86,4%	26	36	72,2%
Assegnisti	9	52	17,3%	15	38	39,5%
Dottorandi	78	180	43,3%	105	266	39,5%
Totale DDA	123	279	44,1%	165	369	44,7%

Tabella 22. Progetto *Good Practice*: tassi di risposta delle rilevazioni di *Customer Satisfaction* riferite agli anni 2022 e 2023 per la componente accademica (DDA).

Nazionalità	<i>Good Practice 2022</i>		<i>Good Practice 2023</i>	
	N. questionari compilati	Percentuale sul totale di questionari compilati	N. questionari compilati	Percentuale sul totale di questionari compilati
Italiana	103	83,7%	135	81,8%
Straniera	20	16,3%	30	18,2%

Tabella 23. Progetto *Good Practice*: tasso di partecipazione alle rilevazioni di *Customer Satisfaction* riferite agli anni 2022 e 2023 per nazionalità.

I risultati relativi al 2023 mostrano un andamento che si differenzia da quello negativo evidenziato nelle due edizioni precedenti. Come si evince dalla tabella 24, la maggior parte dei servizi ha registrato un miglioramento nella soddisfazione complessiva o è rimasto in linea con i risultati dell'edizione precedente. Si segnala, in particolare, l'inversione di tendenza dei risultati registrati per i servizi di comunicazione e di informazione e diffusione informativa attraverso il sito e i *social media* di Ateneo, su cui la Scuola ha fortemente investito.

Il miglioramento della soddisfazione complessiva risulta, in parte, discordante con i dati riportati nella tabella 25, dalla quale si evince un aumento del numero di partecipanti che hanno ritenuto le prestazioni erogate nel 2023 peggiori rispetto a quelle dell'anno precedente. L'elevato numero di "non so" è da ascrivere alla forte azione di reclutamento di personale accademico.

	Good Practice 2022		Good Practice 2023	
	Media	N. risposte	Media	N. risposte
Servizi di informazione e diffusione informativa attraverso il sito e i <i>social media</i> di Ateneo	3,85	123	4,08	165
Servizi di comunicazione	3,93	123	4,04	165
Supporto alla ricerca	4,53	66	4,51	98
Approvvigionamenti e servizi di <i>Campus</i>	4,32	123	4,32	165
Sistemi informatici	4,58	123	4,40	165
Supporto all'amministrazione e gestione del personale	4,30	103	4,52	133
Supporto alla didattica	4,63	76	4,42	99
Servizio bibliotecario	5,08	83	5,12	107
Soddisfazione complessiva				
Supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi	4,36	122	4,46	165

Tabella 24. Progetto *Good Practice*: valore medio della soddisfazione complessiva della componente accademica (Docenti, Dottorandi e Assegnisti) in merito ai servizi erogati nel 2022 e 2023.

	Good Practice 2022		Good Practice 2023	
	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	27,60%	34	23,03%	38
Uguale	37,40%	46	32,12%	53
Peggior	5,70%	7	8,48%	14
Non so	29,30%	36	36,36%	60
Totale	100,0%	123	100%	165

Tabella 25. 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 26 i risultati riferiti alla soddisfazione complessiva sui servizi. A differenza di quanto registrato per la componente accademica, il livello di gradimento ha registrato un calo rispetto all'edizione precedente in tutti gli ambiti investigati.

Per quanto concerne la percezione della prestazione della Scuola rispetto all'anno precedente (tabella 27) il numero complessivo di soggetti che hanno trovato il servizio migliore o uguale è rimasto pressoché costante (34 unità nell'edizione GP2022/23, 32 nell'edizione GP2023/24). L'aumento del numero di persone che non si sono espresse ("non so") può essere almeno in parte spiegato dalla recente entrata in servizio di nuove unità di personale, per ovvi motivi impossibilitate a esprimere una valutazione comparativa. Complessivamente, viste le ridotte dimensioni del campione, risulta difficile effettuare un'analisi sistematica dei risultati e approfondire le motivazioni sottostanti.

	<i>Good Practice 2022</i>		<i>Good Practice 2023</i>	
	Media	N. risposte	Media	N. risposte
Servizi di informazione e diffusione informativa attraverso il sito e i <i>social media</i> di Ateneo	4,45	38	4,18	39
Servizi di comunicazione	4,58	38	4,21	39
Sistemi informatici	4,37	38	4,21	39
Supporto alla contabilità e stipendi	4,58	26	4,17	23
Supporto agli approvvigionamenti e ai servizi di <i>Campus</i>	4,50	38	4,13	39
Supporto all'amministrazione e gestione del personale	4,76	37	4,66	29
Soddisfazione complessiva				
Supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi	4,58	38	4,45	38

Tabella 26. Progetto *Good Practice*: valore medio della soddisfazione complessiva del personale tecnico amministrativo in merito ai servizi erogati nel 2022 e 2023.

	<i>Good Practice 2022</i>		<i>Good Practice 2023</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	50,00%	19	25,6%	10
Uguale	39,50%	15	56,4%	22
Peggioro	5,30%	2	2,6%	1
Non so	5,30%	2	15,4%	6
Totale	100,0%	38	100,0%	39

Tabella 27. 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 Presidio della Qualità 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 2023, nel mese di maggio 2024 il Presidente del Presidio della Qualità ha incontrato i Responsabili di Ufficio per analizzare i risultati ottenuti e l'andamento rispetto alla rilevazione precedente, discutere le criticità emerse e valutare possibili interventi migliorativi.

I risultati, o parte di essi, sono altresì presentati e discussi nelle Relazioni Annuali redatte dal Presidio della Qualità, dal Nucleo di Valutazione e dalla Commissione Paritetica Docenti-Studenti.

7.2. Benessere Organizzativo

L'indagine sul Benessere Organizzativo del personale tecnico amministrativo è stata effettuata tramite somministrazione di un apposito questionario riferito all'anno 2023. Secondo la tempistica dettata dal gruppo di coordinamento del Politecnico di Milano la compilazione è stata possibile dal 22 aprile al 15 maggio 2024.

La struttura del questionario, la formulazione dei quesiti e la scala di giudizio (da 1 - per nulla d'accordo a 6 - completamente d'accordo) sono i medesimi utilizzati nell'edizione precedente.

Il tasso di risposta registrato, pari a 72,1% mostra una minore partecipazione del personale a questa rilevazione rispetto a quella di *Customer Satisfaction*. Si conferma, inoltre, l'andamento negativo rispetto

all'edizione precedente già evidenziato nella sezione [7.1](#) con riferimento alla rilevazione di *Customer Satisfaction*.

L'insoddisfazione generale emerge anche dalle valutazioni espresse: per 48 quesiti su 79 il valore medio è risultato inferiore rispetto a quello registrato nella precedente edizione. Le aree più critiche risultano essere il contesto di lavoro e l'equità della/del responsabile, quest'ultima già evidenziata come tale lo scorso anno. Il calo generalizzato della soddisfazione del personale è corroborato anche dai risultati specifici sul tema del lavoro agile (tabella 28).

Lavoro agile	Good Practice 2022		Good Practice 2023	
	Media	N. risposte	Media	N. risposte
Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile	4,77	30	4,72	29
Ritengo che il lavoro agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo	5,16	31	4,83	29
Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo	4,50	28	4,63	27

Tabella 28. Confronto dei risultati relativi al lavoro agile tratti dal questionario sul benessere organizzativo somministrato nell'ambito del Progetto *Good Practice* con riferimento agli anni 2022 e 2023. 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*

Nel cuore della missione della Scuola risiedono i valori delle pari opportunità ed il contrasto a ogni forma di discriminazione, come sancito chiaramente dall'art. 3 dello Statuto, dove sono elencati i principi generali adottati. Questi principi non sono solo ideali astratti, ma rappresentano obiettivi tangibili che la Scuola si impegna a perseguire. Costante è, infatti, l'impegno a garantire la parità di genere nelle Commissioni di valutazione e selezione, così come nei Comitati e Gruppi di Lavoro interni, e a promuovere un ambiente equo e inclusivo, oltre al rispetto rigoroso della normativa vigente, inclusa l'adozione di un linguaggio non discriminatorio negli atti ufficiali della Scuola.

Nell'ambito delle pari opportunità va evidenziato il costante lavoro svolto dalla Consigliera di Fiducia, che è stata nominata per un quadriennio con Decreto del Direttore n. 1318(38)VII.1.11.02.22 dell'11 febbraio 2022.

In data 22 novembre 2023 è stato organizzato un incontro di presentazione di tale figura alle nuove allieve e ai nuovi allievi del XXXIX ciclo. In questa occasione, la Consigliera di Fiducia ha provveduto a sensibilizzare e informare in merito alle attività di consulenza e assistenza gratuita da questa offerte a ogni componente della comunità della Scuola che percepisca un disagio o ritenga di essere oggetto di discriminazioni, molestie, lesioni della dignità o *mobbing*. La Consigliera di Fiducia nell'arco del 2023 ha, difatti, svolto delle consulenze individuali dove l'attività di ascolto si è realizzata sia direttamente nei locali della Scuola, secondo un calendario prestabilito o su richiesta specifica della persona, sia da remoto tramite colloqui online.

Con Decreto del Rettore n. 13237(42)II.18.18.07.23 del 18 luglio 2023, in vista della sua naturale scadenza, è stata poi individuata la nuova composizione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Scuola, il cui mandato terminerà in data 17 luglio 2027. Il CUG, che svolge un ruolo fondamentale nella promozione della cultura dell'inclusione, della diversità e delle pari opportunità, nel corso del 2023 ha lavorato alla redazione di alcuni importanti documenti la cui pubblicazione è prevista per il 2024, tra cui:

- il Bilancio di Genere 2021-2023, la seconda edizione per la Scuola dello strumento utilizzato per analizzare e valutare l'equità di genere all'interno dell'istituzione, in grado di offrire una panoramica dettagliata della situazione di genere e consentendo di identificare eventuali disuguaglianze e disparità di trattamento tra uomini e donne;
- il *Gender Equality Plan 2023-2025*, documento programmatico che, attraverso la definizione di azioni mirate, traccia la strategia per promuovere il benessere organizzativo e perseguire l'uguaglianza di genere;
- le Linee guida per l'attivazione e la gestione della Carriera Alias, strumento teso a raccogliere la volontà di chi, a tutela del proprio benessere psicofisico e nel rispetto delle garanzie di dignità e privacy, desidera

utilizzare un nome diverso da quello anagrafico all'interno della Scuola e nelle sole interazioni con la stessa.

Infine, sempre in tema di pari opportunità e sensibilizzazione delle ragazze, la Scuola ha contribuito all'organizzazione di *Cybertrials*, un programma gratuito di formazione avanzata rivolto alle studentesse italiane degli istituti superiori di secondo grado, promosso dal *Cybersecurity National Lab* del CINI (Consorzio interuniversitario nazionale per l'informatica) e dalla Fondazione SERICS, con l'intento di abbattere le barriere di genere nelle materie STEM⁸ e promuovere i temi della sicurezza informatica e del civismo online tra le ragazze. La seconda edizione, inaugurata a gennaio 2023, ha visto circa mille studentesse iscritte.

8.1. Accoglienza di *Scholars at risk*

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 trasmesse dal Ministero dell'Università e della Ricerca, dal Ministero degli Affari Esteri, dalla CRUI, dal *network Scholars at Risk (SAR)*, sono state portate avanti iniziative di sostegno a ricercatrici/ricercatori e studentesse/studenti che, nel mondo, si trovano in situazioni in cui la libertà accademica è ristretta e le attività di ricerca, insegnamento e formazione repressate.

Nello specifico, nel corso del 2023:

- è stato prorogato per ulteriori 12 mesi il contratto da *Visiting Professor* per la Dott.ssa Masuma Nazari, la ricercatrice di nazionalità afgana, Direttrice dell'*Afghan National Archive* di Kabul e collaboratrice dell'ECO (*Economic Cooperation Organization*) *Cultural Institute di Tehran*, arrivata alla Scuola nel 2022 insieme al marito e ai figli nell'ambito del progetto di accoglienza per ricercatrici/ricercatori e studentesse/studenti in fuga dall'Afghanistan all'indomani dell'avvento del governo talebano;
- è stato prorogato per ulteriori 6 mesi il contratto da *Visiting Professor* per la Prof.ssa Valeriia Prokopenko, la studiosa ucraina proveniente dal Dipartimento di Economia dell'Università di Kharkiv arrivata alla Scuola nel 2022 insieme alla madre e al marito nell'ambito del progetto di accoglienza di ricercatrici/ricercatori e studentesse/studenti in fuga dall'Ucraina a seguito dello scoppio della guerra.

Entrambi i progetti di accoglienza hanno ricevuto il cofinanziamento da parte della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca. Inoltre, alle studiose e alle loro famiglie è stato concesso l'utilizzo a titolo gratuito di un alloggio presso la foresteria della Scuola e l'accesso al servizio mensa.

⁸ L'acronimo inglese STEM sta per *Science, Technology, Engineering, and Mathematics*.

La Direzione ha prestato, poi, grande attenzione alle crisi e catastrofi naturali nazionali ed internazionali occorse nel 2023 esprimendo solidarietà e manifestando vicinanza alle popolazioni colpite e avviando una discussione circa le possibili azioni concrete da mettere in atto per dare supporto a studiosi e studiosi che si trovino in situazioni di rischio e che siano in fuga dal proprio Paese.

Con Decreto del Rettore n. 7780(208) del 24 maggio 2023 è stata costituita l'Unità di Gestione Crisi della Scuola IMT, composta da rappresentanti del corpo docente, del personale tecnico amministrativo e del corpo studentesco con il compito di supportare la Direzione al sopraggiungere di eventi di crisi nazionali e internazionali per i quali sia richiesto che la Scuola si attivi per mettere in campo una serie di misure e attività (proposte di accoglienza, promozione di iniziative di solidarietà, risposta a richieste di aiuto anche in collaborazione con altre Università o *network* di cui la Scuola fa parte).

Nelle rispettive sedute del 19 luglio 2023, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione hanno approvato la proposta di accoglienza di studiosi e studiosi stranieri ovvero docenti, ricercatrici/ricercatori, allieve/i di corsi di dottorato che lavorino o abbiano lavorato presso università o istituzioni di istruzione superiore in ambiti di ricerca affini alla Scuola e la cui incolumità fisica o i cui diritti e libertà fondamentali si trovino in attuale e serio pericolo, anche a causa di calamità naturali o conflitti armati. La Direzione, di concerto con gli uffici competenti, ha pertanto predisposto il bando per l'attribuzione di borse di ricerca previo espletamento di apposita procedura di valutazione comparativa e si è adoperata per ottenere un contributo economico da parte della Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca al fine di finanziare ulteriori borse di ricerca nell'ambito della proposta.

8.2. 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 delle/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 e delle successive proroghe sono stati sottoscritti accordi individuali con validità fino al 30 giugno 2024.

Confermando l'andamento già segnalato nella precedente Relazione, anche nell'anno 2023 la quasi totalità del personale tecnico amministrativo, a eccezione di coloro i quali svolgono funzioni non espletabili da remoto, ha aderito all'accordo tramite la sottoscrizione di contratti individuali⁹.

8.3. Sussidi per il personale tecnico amministrativo

La revisione del "Regolamento per l'attribuzione di sussidi al personale tecnico e amministrativo", avviata nel 2023, non è stata completata per mancato allineamento tra le esigenze del personale e le indicazioni del Collegio dei Revisori. La procedura di assegnazione dei sussidi è stata, quindi, espletata ai sensi del Regolamento vigente con un'assegnazione complessiva di € 5.000 a fronte di una disponibilità di € 15.000.

8.4. Buoni pasto per il personale tecnico amministrativo

L'interlocuzione tra la Direzione e le Rappresentanze Sindacali sul tema dei buoni pasto per il personale tecnico amministrativo, avviata nel 2022, è proseguita per tutta la durata del 2023. L'accordo integrativo, che definisce i criteri generali per la fruizione dei buoni pasto, è stato sottoscritto e approvato nel 2024.

9. Allegati

- Rendiconto delle attività svolte dal Direttore Generale nell'anno 2023
- Prospetto di rendicontazione finale degli obiettivi dell'Amministrazione per l'anno 2023

⁹ Si precisa che gli accordi individuali possono prevedere percentuali e organizzazione diversa dello *smart working* sulla base della specifica situazione del soggetto (legge 104/1992; genitori, anche affidatari, di figli di età inferiore ai tre anni; altre esigenze documentate, valutate dal Direttore Generale).