

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018

## Sommario

1. Introduzione .....	3
2. Inquadramento strategico dell'Ateneo .....	3
3. Risultati .....	5
3.1 Didattica, ricerca e terza missione .....	5
3.2. Amministrazione.....	10
3.2.1. Le attività svolte .....	12
3.3 Rilevazioni Good Practice .....	17
4. Il ciclo della performance .....	20
4.1 I risultati conseguiti in termini di Performance.....	20
4.2 Performance Direttore Generale.....	23
4.3 Performance Personale Tecnico Amministrativo.....	23
5. Risorse, efficienza ed economicità .....	24
6. Pari opportunità e bilancio di genere.....	25
7. Il processo di redazione della relazione sulla Performance.....	27
8. Trasparenza e prevenzione della corruzione .....	27

## 1. Introduzione

Il presente documento costituisce la Relazione annuale sulla performance per l'anno 2018 ed è stata elaborata in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, e nel rispetto delle Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance emanate dall'ANVUR nel 2015. Nella predisposizione del documento si è tenuto conto, altresì della nota di indirizzo dell'ANVUR per la gestione del ciclo della performance 2018-2020.

La relazione è lo strumento attraverso cui il Gran Sasso Science Institute evidenzia a tutti i portatori di interesse, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nelle aree di attività istituzionale.

Il ciclo della performance 2018 ha avuto inizio con l'adozione del Piano Integrato 2018-2020, nel quale sono stati definiti gli obiettivi della performance organizzativa del GSSI in maniera coerente con gli obiettivi strategici individuati nel Piano strategico. La Relazione sulla performance 2018, a conclusione del ciclo, dà contezza delle attività svolte e dei risultati raggiunti nell'ottica di trasparenza e *accountability* dell'azione amministrativa.

Nel rispetto del principio di trasparenza, la relazione sarà pubblicata sul sito web del GSSI, nella sezione "Amministrazione trasparente" e sul Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, una volta portata all'attenzione degli organi accademici e validata dal Nucleo di Valutazione.

## 2. Inquadramento strategico dell'Ateneo

Il GSSI è un Istituto Superiore a Ordinamento Speciale nato all'Aquila con l'obiettivo di contribuire al rilancio dello sviluppo dei territori terremotati dell'Abruzzo mediante la ricostituzione e il rafforzamento delle capacità del sistema didattico, scientifico e produttivo.

Il progetto prende avvio da un'iniziativa di confronto tra diversi soggetti istituzionali, imprese, rappresentanti del mondo produttivo e accademico e della società civile, coordinati dall'OCSE, per elaborare politiche e strategie finalizzate al rilancio dell'economia della città.

Nel primo triennio di attività il GSSI ha operato in regime sperimentale, quale Centro di Studi Avanzati all'interno dell'organizzazione dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN).

A seguito della valutazione positiva espressa dall'ANVUR al termine del triennio di sperimentazione, con decreto MIUR del 31 marzo 2016 il GSSI ha assunto carattere di autonomia e stabilità come Istituto Universitario Superiore ad Ordinamento Speciale.

Mandato istituzionale del GSSI, come definito dallo Statuto emanato con decreto MIUR del 15 luglio 2016, è contribuire al comune progresso scientifico, economico e sociale, curando la formazione dei giovani di talento e sviluppando programmi di ricerca scientifica di alta specializzazione, anche a carattere interdisciplinare.

L'attività scientifica del GSSI si sviluppa nelle Aree della Fisica, della Matematica, dell'Informatica e delle Scienze Sociali.

Le Aree sono coordinate da Direttori Scientifici, nominati e revocati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore e previo parere del Senato Accademico.

All'interno delle Aree sono sviluppate e coordinate le attività didattiche e di ricerca della Scuola e le stesse costituiscono centri di afferenza e reclutamento del personale docente e ricercatore.

Le unità organizzative della didattica sono i Corsi di Dottorato, finalizzati a formare i giovani ricercatori attraverso un percorso di alta qualificazione scientifica improntato all'internazionalità e all'interdisciplinarietà. Il titolo di Philosophiae Doctor è rilasciato a seguito di un percorso di eccellenza, allineato con le migliori esperienze internazionali e caratterizzato da una rigorosa valutazione dei risultati scientifici conseguiti dagli allievi. Tutte le attività didattiche si svolgono in lingua inglese.

Attualmente sono attivi quattro Corsi di Dottorato: Astroparticle Physics, Mathematics in Natural, Social and Life Sciences, Computer Science e Urban Studies and Regional Science. Fino al 2020, infatti, ai sensi del decreto di stabilizzazione (D.M. 31 marzo 2016) il GSSI potrà attivare corsi di PhD in numero non superiore a quelli accreditati nel triennio di sperimentazione.

La struttura amministrativa è divisa in quattro aree: Didattica e ricerca, Amministrazione e affari generali, Area staff e Area tecnica, caratterizzate dal coordinamento delle attività e dalla condivisione di obiettivi comuni.

### 3. Risultati

Gli obiettivi che il GSSI ha inteso perseguire nel 2018 hanno trovato definizione all'interno del Piano Integrato 2018-2020, che individua alcune essenziali linee di sviluppo della missione scientifica e dell'azione amministrativa, delle quali è possibile ora formulare un bilancio complessivo.

#### 3.1 Didattica, ricerca e terza missione

Nel corso del 2018 è proseguito il processo di reclutamento del personale accademico, improntato a criteri di eccellenza e internazionalizzazione. Le procedure concorsuali del GSSI sono precedute da avvisi di *scouting* internazionale nelle quattro Aree Scientifiche, per individuare le linee di ricerca più attrattive e dal più alto potenziale.

Al 31 dicembre 2018 il personale accademico era così composto: 11 professori ordinari, 2 professori associati, 9 ricercatori di tipo a), 7 ricercatori di tipo b).

In particolare, nel corso dell'anno sono state attivate 9 procedure concorsuali, oltre alle *call* per studenti di dottorato e post-doc, così ripartite tra le Aree di afferenza:

Tabella n. 1: PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE ATTIVATE NEL 2018

Area Scientifica	Professore Prima fascia	Professore Seconda fascia	Professore straordinario	RTDb	RTDa
Fisica	1		1	2	
Matematica				1	1
Informatica					
Scienze Sociali				2	1

Al corpo docente così formato devono aggiungersi i professori incardinati presso il GSSI attraverso le procedure previste dai commi 1 e 2 dell'art. 7 della legge n. 240/2010, come richiamato dall'art. 22, comma 1, dello Statuto, che così dispone: *"I professori di ruolo in servizio presso atenei italiani alla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del D.M. 31 Marzo 2016, che siano in tale data membri dei Collegi dei Docenti dei Dottorati attivati presso la Scuola Sperimentale GSSI, e lo siano stati in modo continuativo per tutto il triennio sperimentale, possono, a domanda, essere collocati per un periodo massimo di cinque anni presso il GSSI, secondo le procedure previste dai commi 1 e 2 dell'art. 7 della legge n. 240/2010"*.

Al perseguimento delle finalità istituzionali concorrono altresì assegnisti di ricerca e studiosi provenienti da Università e Centri di ricerca internazionali, attraverso il conferimento di incarichi per lo svolgimento delle attività di *visiting*, allo scopo di garantire un'offerta didattica sempre più ampia e strutturata e maggiore stabilità nell'attività di ricerca e di supervisione delle tesi di dottorato. Nello specifico, per *visiting scientists* si intendono studiosi e ricercatori di elevata qualificazione scientifica ai quali vengono conferiti incarichi per lo svolgimento di attività di docenza di corsi specialistici

avanzati, eventualmente accompagnati da attività di ricerca di interesse del GSSI. Gli incarichi di *visiting scientists* possono avere durata massima di sei mesi. Per *visiting professors* si intendono studiosi e ricercatori di elevata qualificazione scientifica ai quali vengono affidati incarichi per lo svolgimento di attività di docenza di corsi specialistici avanzati, eventualmente accompagnati da attività di ricerca di interesse del GSSI. Gli incarichi di *visiting professors* possono avere durata massima di sei mesi. Per *invited lecturers* si intendono relatori di conferenze, seminari e/o eventi organizzati dal GSSI. Gli incarichi di *invited lecturers* possono avere durata massima di cinque giorni per non più di due conferenze, seminari e/o eventi. Per *junior scientists* si intendono studenti PhD e post-doc che hanno ottenuto il titolo di dottorato da non più di due anni invitati a seguire scuole o corsi organizzati dal GSSI. Gli incarichi di *junior scientists* possono avere durata massima pari alle scuole o ai corsi per i quali è formulato l'invito.

Tabella n. 2: SEMINARI/WORKSHOP REALIZZATI NEL 2018 PER AREA SCIENTIFICA

Area Scientifica	Numero di seminari/workshop svolti nel 2018
Fisica	31
Matematica	36
Informatica	25
Scienze sociali	31
Interdisciplinare	27
<b>Totale</b>	<b>150</b>

Tabella n. 3: VISITING PROFESSORS, VISITING SCIENTISTS, INVITED LECTURERS, JUNIOR SCIENTISTS NEL 2018

	Visiting professors	Visiting scientists	Invited Lecturers	Junior Scientists	Totale
Fisica	13	36	13	21	83
Matematica	29	96	30	53	208
Informatica	20	20	18	9	67
Scienze Sociali	7	21	24	22	74
<b>Totale</b>	<b>69</b>	<b>173</b>	<b>85</b>	<b>105</b>	<b>432</b>

L'ammissione degli allievi ai corsi del GSSI avviene per concorso pubblico, esclusivamente sulla base di criteri di merito. Nei primi anni di attività (a partire dall'anno accademico 2013/2014, ciclo XXIX), il GSSI ha registrato un progressivo aumento delle domande di partecipazione, fino all'anno accademico 2018/2019, in cui si è registrata una lieve flessione, a fronte di una diminuzione delle borse messe a concorso. Per la selezione relativa al XXXIV ciclo, a.a. 2018/2019, sono pervenute 1294 domande, per 34 borse di dottorato quadriennale, rispetto alle 1486 domande pervenute per la selezione relativa al XXXIII ciclo, per 40 borse di dottorato triennale.

Tabella n. 4: PARTECIPANTI AL CONCORSO PER L'ACCESSO AL XXXIV CICLO DI DOTTORATO DI RICERCA

PhD	Partecipanti		di cui idonei		di cui iscritti		di cui assegnatari di borsa
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	
Astroparticle Physics	225	63	25	14	6	5	11
Computer Science	254	71	12	7	5	3	8
Mathematics in Natural, Social and Life Sciences	205	58	15	6	6	1	7
Urban Studies and Regional Science	266	151	12	10	4	4	8

Nel corso del 2018 sono state bandite due procedure concorsuali per il reclutamento di 31 assegnisti di ricerca (post-doc): 9 per l'Area di Informatica; 8 per l'Area di Fisica (di cui due finanziate con fondi INFN – progetto Darkside, una finanziata dall'INAF); 5 per l'Area di Matematica (di cui uno finanziato con fondi del progetto CUIM); 9 per l'Area di Scienze Sociali (di cui due finanziati con fondi del progetto CUIM).

Sono, inoltre, in corso di svolgimento le procedure di selezione dei nuovi assegnisti di ricerca e degli allievi del XXXV ciclo di dottorato.

Sotto l'aspetto dei progetti di ricerca, si richiama in particolare il progetto "Center for Urban Informatics and Modeling del Gran Sasso Science Institute (GSSI-CUIM)", che favorisce, promuove e sviluppa progetti di ricerca che individuano la città dell'Aquila e l'intero cratere sismico come contesto privilegiato di studio, con attenzione tanto all'attuale fase di ricostruzione che alle potenziali traiettorie di sviluppo economico future. Il Centro, grazie alle molteplici e complementari competenze presenti al GSSI, è ispirato a un approccio genuinamente multidisciplinare, favorendo, inoltre, l'integrazione delle conoscenze sia tra diversi ambiti scientifici che tra differenti soggetti del territorio.

L'attività del GSSI-CUIM produrrà una grande quantità di dati concernenti L'Aquila ed il cratere sismico che, acquisiti attraverso misure dedicate, saranno disponibili su piattaforme web, liberamente scaricabili e facilmente consultabili. Tale lavoro creerà una base fenomenologica necessaria alle attività di ricerca sul territorio e rappresenterà uno spazio aperto non solo per gli studiosi, accademici e non, ma anche per cittadini, organizzazioni e associazioni attive sul territorio, media e Istituzioni, perseguendo la scelta di produrre conoscenza come "bene pubblico" che può essere utilizzato sia a livello locale che nazionale anche a supporto dei processi decisionali delle Istituzioni.

Si riportano di seguito i progetti di ricerca che il GSSI ha visto finanziati nel 2018.

Tabella n. 5: PROGETTI DI RICERCA FINANZIATI NEL 2018

Progetto di ricerca	Area	Tipologia finanziamento	Durata	Data inizio progetto	Quota totale finanziamento GSSI (in Euro)	Quota GSSI 2018 (calcolato pro quota)
<b>Arte, Scienza e Società 2018.</b> Arte, scienza e società, con l'intento di promuovere in città un dialogo tra i saperi.	Interdisciplinare	Progetto di Ateneo: Accordo INFN-GSSI	1 (giorno)	11/12/18	3.000,00 €	3.000,00 €
<b>ASI-INAF</b>	Fisica	Convenzione INAF-GSSI per il co-finanziamento di un assegno di ricerca	1 anno	01/03/18	33.000,00 €	27.500,00 €
<b>BORSA AMBROSETTI</b>	Scienze Sociali	Convenzione per il finanziamento di n.1 borsa di studio per il corso di dottorato di ricerca in Urban Studies and Regional Science del XXXII Ciclo A.A. 2016/2017	3 anni	01/11/16	58.897,00 €	19.632,48 €
<b>Borsa IIT- ISTITUTO ITALIANO DI TECNOLOGIA</b>	Matematica	Convenzione GSSI-IIT per il finanziamento di n.1 borsa di studio per il corso di dottorato in Matematica del XXXII Ciclo A.A. 2016/2017	3 anni	01/11/16	82.381,00 €	27.460,47 €
<b>CUIM-Center for Urban Informatics and Modeling</b>	Interdisciplinare	Fondi CIPE a valere sul Programma di Sviluppo "Restart"	3 anni	01/01/18	4.500.000,00 €	1.500.000,00 €



<b>DarkSide INFN</b>	Fisica	Convenzione GSSI-INFN per il finanziamento di n.2 borse di PhD in Astroparticle Physics del XXXIV Ciclo; n. 2 assegni di ricerca e n.1 posto da professore straordinario	3 anni professore straordinario;4 anni phd; 2 anni post-doc		760.000,00 €	24.999,99 €
<b>ESGI-COST- 136° European Study Group with Industry</b>	Matematica	Horizon 2020 - Cost Action MI-NET	5 giorni	14-18 maggio	3.560,00 €	3.560,00 €
<b>GRAPES - Galactic cosmic RAY Propagation: an Extensive Study</b>	Fisica	HORIZON 2020 - MSCA-IF	2 anni	02/10/17	180.277,20 €	67.603,95 €
<b>ModCompShock- Modelling and Computation of Shocks and Interfaces</b>	Matematica	Convenzione GSSI-UNIVAQ (fondi Horizon 2020)	28 giorni	9-11 maggio 2018 e 21 maggio-15 giugno	60.000,00 €	60.000,00 €
<b>NGS- NEW SATELLITES GENERATION COMPONENTS</b>	Fisica	PON Progetto di ricerca industriale MIUR	30 mesi	01/05/18	118.750,00 €	31.666,66 €
<b>NUINT18- 12th International Workshop</b>	Fisica	Progetto di Ateneo. Finanziamento fee partecipanti; Jefferson Lab; Cern; Virginia Tech, CAEN	5 giorni	15-19 ottobre 2018	24.370,00 €	24.370,00 €

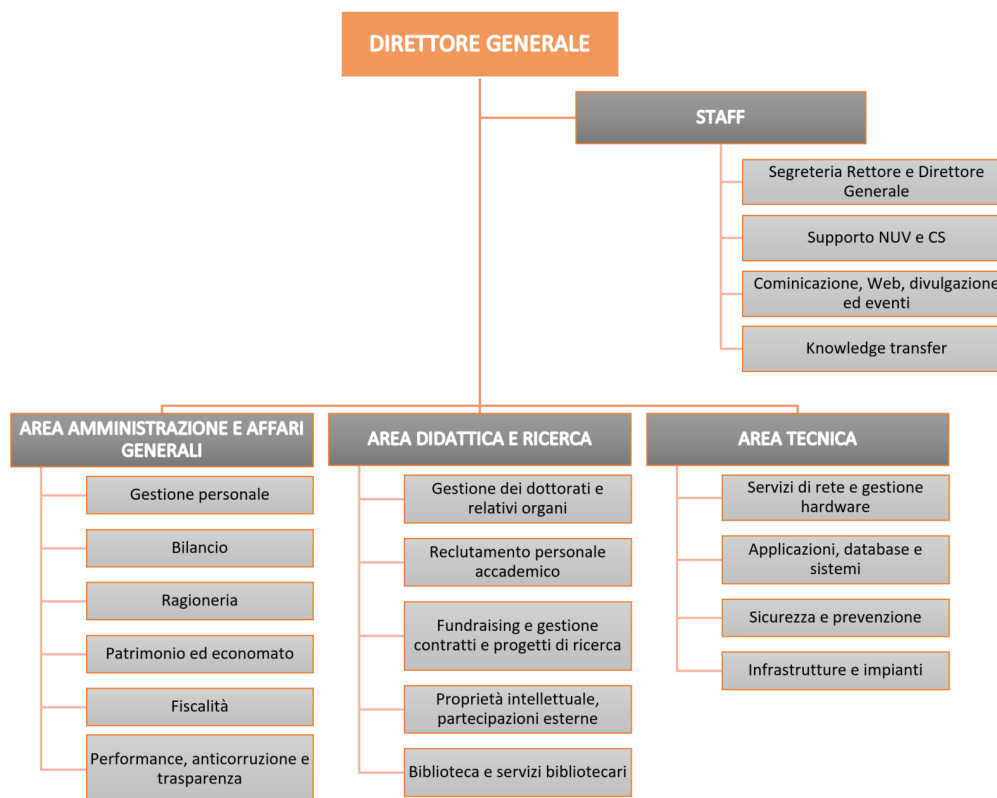
<b>PIATTAFORMA COMUNE dell'Aquila</b>	Informatica	Convenzione tra GSSI- Comune L'Aquila	6 anni	01/12/18	95.000,00 €	1.319,14 €
<b>RSAI-NARSC</b> Summer Workshop: "The Geography of craft beer brewing and consumption: local entrepreneurialism and tourism development"	Scienze Sociali	Progetto di Ateneo. Finanziamento fondi RSAI- NARSC	2 giorni	5-6 luglio 2018	6.980,00 €	6.980,00 €
<b>SEA-2018-</b> 17th International Symposium on Experimental Algorithms	Matematica	Progetto di Ateneo. Finanziamento fee partecipanti	2 giorni	27-29 giugno	11.750,00 €	11.750,00 €

### 3.2. Amministrazione

Dal punto di vista organizzativo, come già evidenziato, l'amministrazione del GSSI è strutturata in quattro aree:

- Didattica e Ricerca
- Amministrazione e affari generali
- Area Staff
- Area tecnica

Grafico n. 1: STRUTTURA AMMINISTRATIVA DEL GSSI



Nel corso del 2018 si è proseguito nell'attività di reclutamento del personale tecnico amministrativo del GSSI, ancora sottodimensionato rispetto alle esigenze dell'Ateneo, soprattutto a fronte di una struttura scientifica in costante ampliamento. Il Consiglio di Amministrazione del GSSI, infatti, nella seduta del 21 dicembre 2018 ha indicato il fabbisogno di personale a regime del GSSI pari a 35 unità di personale, parametrandolo all'organico in servizio o previsto presso altre Scuole a ordinamento speciale di dimensioni analoghe a quelle del GSSI. In particolare, nel corso del 2018:

- È stata reclutata **una unità** a tempo indeterminato di cat. C area amministrativa contabile per le esigenze dell'Area Amministrazione;
- È stata reclutata **una unità** a tempo indeterminato di cat. C per le esigenze dell'Area Staff;
- È stata reclutata **una unità** a tempo determinato di cat. C per le esigenze dell'Area Tecnica;
- Sono state reclutate **due unità** a tempo determinato mediante utilizzo della graduatoria di cat. C area amministrativa contabile, impiegate per le esigenze relative alla contabilità e al trattamento giuridico del personale tecnico amministrativo;
- è stato avviato il reclutamento di **una unità** di personale di cat. C area amministrativa tramite scorrimento di una graduatoria in corso di validità, previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi della Circolare DFP n. 4/2008.

Per le specifiche esigenze del progetto CUIM:

- è stato emanato reclutato **un tecnologo** di ricerca a tempo determinato per l'area di Matematica;
- è stato reclutato **un tecnologo** di ricerca a tempo determinato per l'area di Fisica.

### **3.2.1. Le attività svolte**

#### Area Staff

##### **Segreteria Rettore e Direttore generale**

Sono proseguite le attività assicurate dall'Area relative alla segreteria del Rettore e del Direttore generale e di generale supporto al Rettore e al Direttore generale nello svolgimento delle loro attività: gestione delle telefonate e della corrispondenza, cartacea e via mail; pianificazione dell'agenda, degli appuntamenti e delle missioni; archiviazione dei documenti, catalogazione e protocollazione degli atti amministrativi. La Segreteria fornisce anche il supporto nell'organizzazione di eventi scientifici promossi dalla Scuola o dalle singole Aree scientifiche, in particolare tramite la gestione dell'applicativo per la gestione della mobilità in ingresso di visiting scientists, visiting professors, junior scientists e invited lecturers. Un'attività di supporto è stata parimenti prestata per le attività connesse alla convocazione degli organi collegiali.

##### **Comunicazione, web, divulgazione ed eventi**

Nel 2018 sono continuate le attività relative alla comunicazione e ufficio stampa, nonché le attività relative ad eventi di divulgazione scientifica.

#### Comunicazione e Ufficio Stampa – Web e Social Media

Per quanto concerne la comunicazione e ufficio stampa, in particolare:

- realizzazione di materiali di comunicazione istituzionale della Scuola e progetti grafici originali, quali locandine, inviti e poster per eventi. Alcuni aspetti prioritari sono stati affrontati e risolti grazie all'utilizzo di uno studio grafico esterno. Sono stati ad esempio definiti: logo, colore/font istituzionale da utilizzare nei documenti ufficiali, alcuni documenti di uso quotidiano, format locandine e poster.
- redazione e diffusione dei comunicati stampa e di altri prodotti di comunicazione, riguardanti l'attività istituzionale e di ricerca del GSSI all'esterno
- comunicazione interna al GSSI tramite la newsletter "Next week at GSSI" e l'email informativa "Opportunities" per diffondere informazioni su occasioni formative e lavorative;
- realizzazione di materiale multimediale (foto e video);
- rapporti con i media e con le agenzie;
- organizzazione e cura di conferenze stampa;
- gestione degli aspetti comunicativi sui social media istituzionali (canale YouTube, Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter, Google+), che hanno complessivamente registrato un incremento costante di utenti e visitatori iscritti ai vari canali social;

- gestione del sito web [www.gssi.it](http://www.gssi.it) in qualità di web editor con il compito di aggiornare i contenuti e di popolare il portale in collaborazione col webmaster esterno e il supporto dell'Ufficio ICT, compreso l'inserimento di tutte le attività di ricerca nella sezione *Seminars&Events* nonché l'inserimento degli eventi nella sezione *News&Events*.
- Pubblicizzazione dei bandi di Dottorato e di Post Doc attraverso i mezzi istituzionali e i portali online seguendo le indicazioni del Rettore e dell'Ufficio Didattica e Ricerca.

In aggiunta, si segnala che nel 2018 il GSSI ha aderito alla APENET – Rete italiana degli Atenei ed Enti di Ricerca per il Public Engagement. La finalità principale di APENET è diffondere, promuovere e valorizzare la cultura e le esperienze di Public Engagement.

Per quanto riguarda l'organizzazione di eventi e divulgazione scientifica, l'attività ha riguardato anche la realizzazione di progetti specifici, sia ideati e organizzati direttamente dal GSSI sia progetti cui il GSSI ha partecipato.

- Eventi organizzati dal GSSI
  - o **Organizzazione degli eventi istituzionali, ivi incluse le cerimonie di Ateneo.** Eventi speciali (es. Inaugurazione Anno Accademico, memorial, concerti, cerimonie, anniversari e ricorrenze scientifiche)
  - o **Rassegna: La lezione del Maestro** – Lectio magistralis, incontro interdisciplinare con professori provenienti da ogni parte del mondo ospiti del GSSI: “Fundamental physics the role of particle accelerators” di C. Rubbia - 15 febbraio 2018;
  - o **Rassegna AgoràGSSI**, che consiste in una serie di incontri interdisciplinari con ospiti di livello e di spiccato interesse per tematiche di attualità interdisciplinari, quali l'economia, l'arte, la scienza e l'innovazione per la società.
  - o **Seminars & Scientific events – attività didattica e seminariale del GSSI.** In questo ambito, l'Ufficio Comunicazione collabora con le 4 aree di didattica e ricerca per la pubblicizzazione dell'evento, la pubblicazione su sito web e sui social media, la realizzazione di materiale grafico-informativo. Nel 2018 sono stati realizzati 178 seminari ed eventi scientifici: 40 nell'Area di Fisica, 35 per l'Area Social Sciences, 27 per l'Area di Computer Science e 44 per l'Area di Matematica.
  - o **GSSI4SCHOOLS.** A partire dal 2018, sono state avviate alcune attività nell'ambito del progetto di didattica ed educazione informale per le scuole di ogni ordine e grado nelle 4 aree scientifiche del GSSI. L'azione continuerà nel nuovo anno grazie alla progettazione di un insieme di laboratori e kit didattici pensati per introdurre, approfondire o ripassare – attraverso attività didattiche interattive – importanti concetti e argomenti per vari ambiti scientifici STEM.

- Progetti promossi dal GSSI in collaborazione con altre istituzioni:
  - **Lincei per la Scuola.** Collaborazione con l'Accademia dei Lincei, di cui il GSSI è il Polo per l'Abruzzo, per il progetto "I Lincei per una nuova didattica nelle scuole" ([www.linceiscuola.it](http://www.linceiscuola.it)). Nel 2018 i docenti iscritti, per circa 30 incontri di formazione previsti ogni anno, sono stati complessivamente 450, suddivisi nelle aree di Italiano, Matematica, Scienze.
  - **Premio Asimov**, concorso per l'editoria scientifica divulgativa. Rivolto agli studenti delle scuole superiori, il progetto è attivo dal 2016 e, se inizialmente presente solo sul territorio abruzzese, si è ormai diffuso anche in altre regioni italiane, riscuotendo sempre maggiore interesse ([www.asimov.gssi.it](http://www.asimov.gssi.it)). Dopo il successo della prima edizione, con 200 studenti provenienti da scuole superiori abruzzesi, nel 2018 il Premio ha visto la partecipazione di circa 2300 studenti da 7 regioni italiane. Il GSSI ha ospitato nel 2018 le cerimonie di premiazione degli studenti e degli autori dei libri vincitori.
  - **PREMIO "AVUS 6 aprile 2009"** promosso da "Associazione AVUS Vittime Universitarie Sisma 6 Aprile 2009", Università degli Studi dell'Aquila e Gran Sasso Science Institute per la memoria degli studenti universitari vittime del terremoto dell'Aquila del 2009, il premio è rivolto a tutti i giovani laureati che abbiano discusso una tesi di laurea magistrale su argomenti di carattere applicativo le cui risultanze siano direttamente e immediatamente riconducibili al seguente tema: Aspetti ingegneristici, sociali o economici legati alla gestione del rischio sismico e alla resilienza delle popolazioni e dei territori.
  - **Progetto Europeo "SHARPER" – La notte dei ricercatori** in collaborazione con i Laboratori Nazionali del Gran Sasso INFN per il biennio 2018-19. Una giornata di eventi di divulgazione scientifica con conferenze, spettacoli, laboratori. Il GSSI è vincitore dell'ultimo bando ERN insieme a INFN – LNGS e altri partner scientifici. Passate edizioni: 30-35mila visitatori.
  - **FameLab 2018.** Competizione internazionale di divulgazione scientifica di cui il GSSI organizza la fase locale in collaborazione con i Laboratori Nazionali del Gran Sasso. ([www.famelab-italy.it](http://www.famelab-italy.it)). Il GSSI ha ospitato nel 2018, la selezione locale.
  
- Progetti a cui il GSSI ha partecipato:
  - **Pint of Science.** Evento Europeo di divulgazione scientifica per il pubblico generico, svolto nei locali della città. Nel 2018 per la prima volta è stato organizzato a L'Aquila con grande successo di partecipazione e coinvolgimento del team e degli speakers. <https://pintofscience.com/>

- Partecipazione ad altri Festival ed eventi nazionali e internazionali di divulgazione scientifica
  - o Festa di Scienza e Filosofia (Foligno, Aprile 2018)
  - o National Geographic Festival Scienze (due eventi GSSI in programma - Roma, Aprile 2018)
  - o Festival della Partecipazione (L'Aquila, ottobre 2018)
  - o Festival della Scienza di Genova (Genova, Ottobre 2018), il GSSI è partner e socio ufficiale

Si segnalano inoltre circa **100 eventi esterni** (cerimonie premiazione, conferenze, incontri pubblici) a cui hanno partecipato come protagonisti i professori e ricercatori del GSSI.

### Knowledge and Technology Transfer (KTT)

Le iniziative condotte nell'ambito di Knowledge and Technology Transfer nell'anno 2018 possono essere sinteticamente così riassunte:

- Definizione di una strategia per i ranking internazionali, con analisi dei vari parametri adottati dai più importanti ranking, valutazione di compatibilità dei criteri con il GSSI e identificazione di azioni migliorative per arrivare ad un buon piazzamento
- Organizzazione e partecipazione a JOB Fair 2018, un'iniziativa promossa dalla Scuola Sant'Anna e dalla Scuola Normale di Pisa che coinvolge tutte le scuole universitarie a statuto speciale ed è finalizzata al placement extra-accademico degli studenti di dottorato dell'ultimo anno e dei post-doc. 45 importanti aziende erano presenti, assieme a 200 studenti delle varie scuole. Il GSSI ha contribuito con 8 studenti (rispetto a 4 nel 2017), che hanno sostenuto 74 colloqui di lavoro con aziende
- Tutoraggio a studenti di Ph.D. e a Post Doc per la preparazione di résumé non-accademici e per colloqui di lavoro con aziende private
- Valutazione tramite online survey della partecipazione studentesca a JOB Fair, che è stata giudicata estremamente utile
- Nuova ricognizione dell'"offerta di ricerca" interna: è stata predisposta una scheda/questionario sui progetti e le ricerche che è stata condivisa con i Direttori di Area. La finalità di lungo periodo è di redigere un "*Catalogo della Ricerca*" che possa essere utilizzato internamente ma anche reso pubblico tramite il sito o altri siti dedicati per incentivare il trasferimento tecnologico
- Attività di aggiornamento della mappatura imprese sul territorio abruzzese: è stata svolta un'analisi delle aziende abruzzesi per evidenziare quelle più promettenti per dimensione, tipo di presenza sul territorio
- Organizzazione e partecipazione a incontri diretti con imprese del territorio per discutere di potenziali partnership e progetti comuni (e.g. LFoundry, Thales Alenia Space Italia)
- Incontri con partner dei vari network per l'innovazione del CUIM (e.g. Accademia Belle Arti,

Fondazione Open Polis)

- Stesura di un paper dal titolo *“Biforcazioni nella ricerca e nel cambiamento tecnologico: anticipare gli impatti sociali”* per il forum Disuguaglianze & Diversità, in cui si propone un framework per la valutazione dell’impatto sociale delle attività di ricerca applicata del GSSI
- Supporto alla stesura di domande e bandi per il programma “Horizon 2020” per quanto riguarda la parte di technology exploitation e technology transfer (e.g., DM@IDPASC)
- Partecipazione al tavolo SISPRINT (*sistema integrato di supporto alla progettazione degli interventi territoriali*) promosso da UnionCamere e Regione Abruzzo, anche tramite una presentazione pubblica sulle finalità del GSSI in ambito di KTT. Sulla base della presentazione il GSSI è stato ammesso come partner istituzionale del tavolo tematico

#### Area Amministrazione e affari generali

Nell’Area sono concentrate sei funzioni: Gestione del personale; Bilancio e Ragioneria; Patrimonio ed economato; Fiscalità; Performance; Anticorruzione e trasparenza. L’Area ha assicurato nel corso del 2018 le seguenti attività:

- gestione delle procedure di acquisizione di beni e servizi, sia come predisposizione degli atti amministrativi (ad esempio, determine a contrarre, determine di aggiudicazione) sia come gestione delle piattaforme di acquisizione (piattaforma Consip; Mercato Elettronico delle Pubbliche Amministrazioni- MEPA)
- gestione Piattaforma Certificazione Crediti (PCC) – MEF
- verifica regolarità contributiva (DURC)
- incassi e pagamenti con l’utilizzo di piattaforme informatiche (fatture, quote associative, contributi, altri)
- cura dei rapporti con l’istituto cassiere (BPER) e con l’istituto tesoriere (Banca d’Italia), con l’Agenzia delle entrate, con i portali telematici per la P.A.
- contabilità e bilancio
- tenuta inventario beni mobili
- supporto all’attività del Collegio dei Revisori
- Redazione decreti rettorali
- Gestione delle procedure di selezione del personale tecnico-amministrativo e dei contratti di lavoro autonomo
- Gestione giuridica del personale
- Elaborazione stipendi e pagamento compensi
- Adempimenti fiscali
- Gestione delle missioni

#### Area Didattica e ricerca

Nel corso del 2018 le attività svolte dall’Area Didattica e ricerca, oltre alla gestione delle procedure concorsuali e di selezione già descritte nel precedente paragrafo “Didattica, ricerca e terza missione” sono di seguito sinteticamente elencate:



Segreteria didattica:

- alle attività tipiche di segreteria studenti e dei corsi di dottorato, si sono accompagnate le attività specifiche per gli studenti stranieri (visti, convenzioni di accoglienza, nulla osta per ricerca scientifica);

Supporto giuridico agli organi statutari (Senato, Consiglio di Amministrazione, Consiglio di Istituto) e al Direttore Generale, in particolare:

- predisposizione di regolamenti e normative interne, convenzioni e accordi internazionali, bandi e bozze di contratti di lavoro;
- predisposizione delibere degli organi;
- predisposizione decreti rettorali;
- attività di supporto agli organi collegiali;
- partecipazione alla redazione del Piano integrato del 2018.

Attività aggiuntive:

- aggiornamento contenuti sito web (per quanto di competenza dell'area didattica e ricerca e della sezione Albo Ufficiale);
- cura delle pubblicazioni in Gazzetta Ufficiale;
- protocollo e pubblicazione documentazione di competenza.

### Area Tecnica

Nell'Area sono raggruppati servizi di diversa natura. In particolare, nel 2018 sono state assicurate le seguenti attività:

- Supervisione attività manutentive
- Supervisione dei servizi di gestione quali reception, pulizia e disinfestazione, giardinaggio, lavanderia
- Supervisione logistica e Gestione degli immobili: servizio di facchinaggio, contratti di locazione, gestione ed organizzazione degli alloggi per gli allievi, predisposizione logistica per eventi, forniture arredi e accessori
- Attività connesse al Servizio Prevenzione e Protezione
- Servizi accessori: Assicurazioni a persone e immobili
- Utenze: Gas, Energia Elettrica
- Gestione contratti di locazione
- Attività ICT

### ***3.3 Rilevazioni Good Practice***

Nel corso del 2018 il Politecnico di Milano ha reso disponibili i risultati preliminari delle rilevazioni di Customer Satisfaction dei servizi amministrativi delle Università effettuate nel 2017 nell'ambito del progetto Good Practice, al quale il GSSI aderisce.

Si fa presente che le rilevazioni somministrate attraverso il Progetto Good Practice rappresentano il principale strumento scelto dal GSSI per procedere all'ascolto degli stakeholder interni ed esterni, in considerazione dell'efficacia mostrata da tale strumento negli Atenei nonché dei nuovi adempimenti previsti in materia dal D. Lgs. 74/2017.

I quesiti sono stati sottoposti a due macro-categorie di utenti, studenti e personale docente (DDA) e personale tecnico amministrativo (PTA), e hanno riguardato sette diverse aree di attività:

- amministrazione e gestione del personale
- approvvigionamento e servizi logistici
- comunicazione
- sistemi informatici
- supporto alla didattica
- supporto alla ricerca
- sistemi bibliotecari

Alla luce dei risultati elaborati dal Politecnico di Milano, il GSSI ha ottenuto una valutazione di efficacia ed efficienza molto positiva, attestandosi per molte voci al di sopra della media.

In particolare, è stato raggiunto il livello massimo di soddisfazione dell'utenza in relazione ad alcuni servizi legati alla didattica e alla ricerca e alle procedure di reclutamento del personale accademico, delle quali si riportano alcuni esempi:

- supporto per la gestione delle procedure di concorso per il personale docente: 6
- supporto per l'attivazione degli assegni di ricerca: 6
- supporto alla didattica nella gestione delle procedure di ammissione: 5,67
- supporto ai processi di accreditamento e valutazione nazionale ANVUR: 5,75
- supporto per la valorizzazione della ricerca e per la gestione della proprietà intellettuale: 6

Inoltre sono state riscontrate alcune problematiche relative alle seguenti aree:

- gestione dei servizi bibliotecari,
- supporto nella partecipazione a bandi di finanziamento internazionali,
- azioni e misure dell'ateneo sulla sostenibilità energetica e ambientale,
- amministrazione e gestione del personale,
- rimborso missioni,
- compensi conto terzi.

Su tali aree il GSSI ha adottato le seguenti azioni di miglioramento:

- a) supporto nella partecipazione a bandi di finanziamento internazionali: per tali esigenze è stata formata una specifica unità di personale tecnico amministrativo già in servizio, che ha garantito un supporto più efficace alla presentazione delle candidature, come testimoniato dai successi conseguiti in termini di nuovi finanziamenti per la ricerca scientifica di cui il GSSI è risultato assegnatario; si è altresì attivato un contratto con una società specializzata nella presentazione e nel supporto alla partecipazione a bandi di finanziamento internazionali;
- b) azioni e misure dell'ateneo sulla sostenibilità energetica e ambientale: nel 2018 si è aderito al progetto avviato in materia dal Politecnico di Milano, allo scopo di mutuare le best practice già adottate con successo presso altri Atenei;

- c) amministrazione e gestione del personale: è stata reclutata una unità di personale a tempo determinato, che ha consentito di redistribuire in maniera più idonea i carichi di lavoro che gravano sul competente ufficio;
- d) rimborso missioni: è stato acquisito un software dal Cineca che ha portato a un abbattimento del 30% dei tempi di liquidazione delle singole richieste;
- e) compensi conto terzi: in base a specifico rapporto convenzionale, l'Università dell'Aquila ha fornito un supporto operativo che si è tradotto in una forte contrazione dei tempi di pagamento.

Infine, bisogna ricordare che il GSSI vive ancora un periodo di transizione, essendo ancora in itinere il processo di reclutamento del personale. Occorrerà, quindi, monitorare attentamente in futuro lo standard dei servizi erogati, in modo da sostenere il carico delle attività derivanti dall'ampliamento della componente accademica e dall'aumento dei servizi offerti, mantenendo comunque una struttura amministrativa snella ed efficiente.

## 4. Il ciclo della performance

### 4.1 I risultati conseguiti in termini di performance

Le modalità seguite per l'assegnazione degli obiettivi hanno fatto riferimento a quanto definito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2018, pubblicato sul sito del GSSI nella sezione "Amministrazione trasparente", cui si fa rinvio.

Sulla base delle strategie delineate dal Piano Strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29.01.2018, come declinate graficamente nell'albero della performance, sono stati successivamente sviluppati gli obiettivi assegnati al Direttore Generale.

Grafico n. 2: ALBERO DELLA PERFORMANCE



In sede di Piano Integrato 2018-2020 sono stati assegnati i seguenti obiettivi, successivamente conferiti al Direttore Generale con D.R. n. 48/2018:

Tabella n. 6: OBIETTIVI DIRETTORE GENERALE 2018

N.	AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI DIRETTORE GENERALE	PESO
1	Didattica e Ricerca	Sviluppare supporto a programmi internazionali (1)	Potenziare le azioni amministrative finalizzate al miglioramento dei servizi	55%
2	Trasparenza, semplificazione e partecipazione	Migliorare efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa (4)		
3	Trasparenza, semplificazione e partecipazione	Promuovere la cultura della trasparenza e della responsabilità (5)		
4	Didattica e Ricerca	Consolidare reclutamento internazionale dottorandi e assegnisti (2)	Migliorare la comunicazione con gli stakeholder	20%
5	Rapporti con il territorio e Terza missione	Potenziare ufficio comunicazione Diffondere partec.ne al Premio Asimov (3)		
6	Trasparenza, semplificazione e partecipazione	Promuovere la cultura della trasparenza e della responsabilità (7)	Potenziare le misure atte a prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità	25%
7	Trasparenza, semplificazione e partecipazione	Promuovere la cultura della trasparenza e della responsabilità (6)		

Gli obiettivi così assegnati sono stati declinati sulle strutture amministrative, al fine di quantificare la specifica prestazione e il contributo effettivamente reso alle prestazioni complessive dell'Amministrazione.

In particolare, si evidenzia che:

- con riferimento all'obiettivo organizzativo 1 *"Costituzione ufficio progetti e programmi competitivi"*, è stata individuata una unità di personale interna cui affidare tale compito; su tale unità è stata poi avviata una attività di formazione on the job, sviluppata in collaborazione con l'Università degli Studi dell'Aquila, nonché mediante una consulenza esterna di un esperto di formazione in materia di progettazione europea; la formazione è stata completata con risultati soddisfacenti, testimoniati anche dal supporto tecnico fornito ai ricercatori del GSSI risultati vincitori di progetti su bandi competitivi europei;
- con riferimento all'obiettivo organizzativo 2 *"Pubblicizzazione delle iniziative di ricerca del GSSI"*, la maggiore attenzione alla qualità dei candidati ha consentito di accogliere aspiranti dottorandi con curriculum vitae più consoni ai percorsi didattici e di ricerca proposti dal GSSI, e al contempo di ridurre i tempi di apertura del bando, che sono passati dai 3 mesi del 2017 ai 2 mesi del 2018;
- con riferimento all'obiettivo organizzativo 3 *"Implementazione di attività volte allo sviluppo e al sostegno dell'immagine del GSSI e delle attività all'esterno"*, sono state intraprese numerose nuove iniziative rivolte agli stakeholder, tra cui si citano l'adesione alla rete APENET, l'organizzazione della manifestazione PINT OF SCIENCE, la partecipazione a National Geographic - Festival delle Scienze di Roma, l'organizzazione di GSSI Agorà, l'adesione al APRE, la partecipazione a JOB FAIR e l'adesione a NETVAL; a riprova del successo di tali iniziative, si cita sia l'accresciuto numero di partecipanti, sia il numero delle visite al sito web del GSSI;
- con riferimento all'obiettivo organizzativo 4 *"Completamento della struttura organizzativa alla luce delle priorità strategiche"*, sono state attivate e completate n. 3 procedure per il reclutamento di personale tecnico amministrativo a tempo determinato e indeterminato, è stato effettuato il reclutamento di due unità a tempo determinato mediante utilizzo di una graduatoria attiva, ed infine è stato avviato il reclutamento di una ulteriore unità di personale tecnico amministrativo previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi della Circolare DFP n. 4/2008; il completamento di ciascuna procedura, che ha registrato un tempo medio pari a 4 mesi, ha richiesto un notevole impegno a fronte di una struttura amministrativa ridotta;
- con riferimento all'obiettivo organizzativo 5 *"Elaborazione di iniziative per l'incremento della comprensione del ciclo della performance"*, sono state programmate iniziative di formazione sul ciclo di gestione della performance attraverso contatti con esperti dell'Università dell'Aquila, al fine di fornire al personale tecnico amministrativo gli approfondimenti necessari ad una maggiore condivisione del Piano Integrato e del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, come emerso in sede di valutazione degli esiti del questionario sul grado di soddisfazione del benessere organizzativo. È stata inoltre confermata l'adesione al progetto Good Practices, che consente di confrontare con altre istituzioni universitarie simili le esperienze maturate nell'ambito del ciclo di gestione della performance;

- con riferimento all'obiettivo organizzativo 6 "Implementazione di iniziative volte allo sviluppo di un modello open access", è stata elaborata una bozza di regolamento finalizzata alla successiva creazione di un repository digitale contenente i prodotti della ricerca e le tesi di dottorato e coordinato co in database nazionali;
- con riferimento all'obiettivo organizzativo 7 "Iniziativa per la diffusione della cultura della prevenzione della corruzione", è stato definito e realizzato un programma di formazione del personale tecnico amministrativo al fine di dotare ciascun dipendente degli strumenti giuridici e tecnici necessari alla definizione della mappatura dei processi della struttura di riferimento. La fruizione dei corsi è stata estesa anche al personale dell'Università dell'Aquila, in virtù dei rapporti di reciproca collaborazione esistenti.

La declinazione degli obiettivi organizzativi è avvenuta secondo lo schema riportato in Tabella 3.

Tabella n. 7: OBIETTIVI ORGANIZZATIVI 2018

N.	AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO ORGANIZZATIVO	BUDGET	PESO	INDICATORI	BASELINE 2017	TARGET 2018	AREE COINVOLTE
1	Didattica e ricerca	Sviluppare supporto a programmi internazionali	Costituzione ufficio progetti e programmi competitivi	€ 5.000	15%	conclusione delle procedure di reclutamento e formazione di n. 1 unità per l'uff. progetti e progr. competitivi	0	30.09.18: ottimo 30.10.18: buono 30.11.18: soglia	-Amm.ne -Didattica
2	Didattica e ricerca	Consolidare il reclutamento intern.le di dottorandi e assegnisti	Pubblicizzazione delle iniziative di ricerca del GSSI	-	10%	Incremento del numero di candidature ai dottorati rispetto all'anno 2017	0	+10% rispetto al 2017	-Staff (Comun.)
3	Rapporti con il territorio e Terza missione	Potenziare ufficio comunicazione Diffondere partec.ne al Premio Asimov	Implementazione di attività volte allo sviluppo e al sostegno dell'immagine del GSSI e delle attività all'esterno	€ 5.000	10%	Incremento del numero di accessi al sito GSSI rispetto al 2017 Incremento del numero di partecipanti al premio Asimov rispetto al 2017	0	+10% +10%	-Staff -Amm.ne -Didattica -Tecnica
4	Trasparenza, semplificazione e partecipazione	Migliorare efficacia ed efficienza dell'azione amm.va	Completamento della struttura organizzativa alla luce delle priorità strategiche	€ 5.000	30%	n. procedure completate / n. proc. progr.te nel 2018	0	100%	-Amm.ne
5	Trasparenza, semplificazione e partecipazione	Promuovere la cultura della trasparenza e della responsabilità	Elaborazione di iniziative per l'incremento della compr.ne del ciclo della performance	€ 2.000	10%	n. partecipanti ai corsi sulla performance / totale dipendenti	0	+10%	-Staff
6	Trasparenza, semplificazione e partecipazione	Promuovere la cultura della trasparenza e della responsabilità	Implementazione di iniziative volte allo sviluppo di un modello open access	-	10%	completamento delle iniziative pianificate	0	31.07.18: ottimo 30.10.18: buono 30.11.18: soglia	-Didattica -Tecnica (inf.)
7	Trasparenza, semplificazione e partecipazione	Promuovere la cultura della trasparenza e della responsabilità	Iniziativa per la diffusione della cultura della Prevenzione della corruzione	€ 3.000	15%	data di completamento della mappatura dei processi	0	31.07.18: ottimo 30.10.18: buono 15.12.18: soglia	-Staff -Staff (Comun.) -Amm.ne -Didattica -Tecnica -Tecn. (inf.)

A causa del recente avvio delle attività del GSSI, il 2018 costituisce il primo anno nel quale è stata estesa la valutazione della performance anche al personale tecnico amministrativo, avendo nel precedente esercizio limitato la valutazione al solo Direttore Generale.

Il SMVP illustra chiaramente le modalità di valutazione della performance del personale TA senza incarichi di responsabilità:

*“La valutazione del personale tecnico-amministrativo senza incarichi di responsabilità è svolta dal Direttore Generale sulla base delle seguenti componenti:*

*1) raggiungimento di eventuali specifici obiettivi, individuali o di gruppo, conferiti dal DG e riportati nel Piano integrato (20%);*

*2) comportamenti organizzativi posti in essere, così come definiti nell’Allegato 2 (peso 80%).”*

A seguito di una specifica riflessione, nel Piano integrato 2018-2020 sono stati riportati in appendice, nella tabella 2, i soli obiettivi di struttura, mentre quelli individuali sono puntualmente rinvenibili nei documenti di assegnazione obiettivi, all’epoca formalmente conferiti a tutte le unità di personale unitamente ai comportamenti organizzativi attesi.

Peraltro, seppur in maniera sintetica, la formulazione della corretta modalità di valutazione per questa tipologia di dipendenti è menzionata anche nel predetto Piano integrato al par. 5.1.

L’opportunità del conferimento al personale tecnico amministrativo di specifici obiettivi individuali è stata condivisa dall’ANVUR in data 13.03.2018 allorquando, in fase di verifica del piano della performance 2017, sono stati illustrati i contenuti del SMVP 2018 e del Piano Integrato 2018.

Riguardo alla misurazione e valutazione della performance individuale, in coerenza con il SMVP vigente nel 2018, la performance individuale del Direttore Generale è proposta dal Nucleo di valutazione, d’intesa con il Rettore, e approvata dal Consiglio di Amministrazione, mentre la performance individuale del personale tecnico amministrativo è svolta dal Direttore Generale.

#### **4.2 Performance DIRETTORE GENERALE**

Gli obiettivi operativi ed i comportamenti organizzativi attesi sono stati assegnati al Direttore Generale con Decreto Rettorale n. 48 del 21.02.2018. Non vi è stata, nel corso dell’anno, rimodulazione degli obiettivi.

La relazione sugli obiettivi 2018 del Direttore Generale è stata discussa nella riunione del Nucleo di valutazione del 3 giugno 2019, che ha espresso parere favorevole al conseguimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale. La proposta di valutazione espressa dal Nucleo di valutazione è stata discussa ed approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 7 giugno 2019.

#### **4.3 Performance PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO**

Gli obiettivi individuali ed i comportamenti organizzativi attesi sono stati formalmente conferiti a tutto il personale tecnico amministrativo nel mese di febbraio 2018.

Alla data del 30 giugno 2018 è stato effettuato il monitoraggio in corso d’anno per verificare lo stato di realizzazione degli obiettivi, mediante presentazione al Consiglio di Amministrazione di specifica

relazione del Direttore Generale. Dall'esame della documentazione trasmessa non sono emersi scostamenti rispetto al raggiungimento e al livello di attuazione degli obiettivi assegnati.

Nel corso dell'anno è stata effettuata una rimodulazione in merito al conseguimento dell'obiettivo della mappatura dei processi, che si è resa necessaria per tener conto del rinvio nello svolgimento dello specifico corso di formazione previsto per tale materia. Anche il personale non strutturato ha partecipato a tale attività formativa cimentandosi, al termine del corso, nella mappatura dell'attività di competenza con risultati soddisfacenti.

Al termine dell'esercizio 2018 il Direttore Generale ha provveduto ad esaminare le relazioni prodotte sullo stato di conseguimento degli obiettivi conferiti.

Si ricorda che il periodo a riferimento è stato caratterizzato da una intensa attività connessa allo sviluppo organizzativo e dimensionale del Gran Sasso Science Institute, che ha richiesto un profondo impegno a tutto il personale tecnico amministrativo.

Dall'esame condotto sui contenuti delle singole relazioni è emerso che, nel complesso, i target associati agli obiettivi programmati sono in linea con quanto previsto e non si rilevano particolari criticità in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Si riportano le tabelle con i dati aggregati complessivi sulla valutazione individuale del personale, svolta dal Direttore Generale sulla base delle relazioni sugli obiettivi 2018 ricevute e sugli eventuali colloqui sostenuti.

Non vi sono evidenze dell'attivazione di procedure di conciliazione ai sensi del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Tabella n. 8: PERSONALE OGGETTO DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE 2018 SUDDIVISO PER CATEGORIE

	N. UNITÀ DI PERSONALE VALUTATE	PERIODO CONCLUSIONE VALUTAZIONI	
		Mese e anno (mm/aaaa)	Valutazione ancora in corso (si/no)
Direttore generale	1	06/2019	NO
E.P.	3	06/2019	NO
C	8	06/2019	NO

## 5. Risorse, efficienza ed economicità

Nel 2018, ai sensi dell'art. 2 del D.L. 29 marzo 2016, n. 42 "Disposizioni per la stabilizzazione e il riconoscimento della Scuola sperimentale di dottorato internazionale Gran Sasso Science Institute", al GSSI è stato assegnato un contributo pari a 3 milioni di euro a integrazione delle risorse assegnate con delibera CIPE n. 76 del 6 agosto 2015, pari per il 2018 a 6 milioni di euro.



Ad essi, si ricorda, si aggiunge il finanziamento, approvato con delibera CIPE del 07 agosto 2017 pari a 1,5 milioni di euro annui per il triennio 2018-2020, relativo al progetto Center for Urban Informatics and Modeling (CUIM).

Si segnala che la legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, comma 414, ha modificato il comma 1-bis dell'art. 2 del D.L. 29 marzo 2016, n. 42 prevedendo che il contributo per la stabilizzazione del GSSI sia incrementato di 5 milioni di euro a decorrere dal 2019. Rispetto al 2018, dunque, il finanziamento ordinario del GSSI è stato incrementato di € 500.000 annui, divenendo pari a € 8.000.000 all'anno a decorrere dal 2019. Dal 2019 verrà, invece, meno il finanziamento stanziato dal CIPE con la citata delibera n. 76/2015. E' importante altresì ricordare in questo contesto che fino al 31 dicembre 2020 il GSSI può procedere al reclutamento di personale anche in deroga alle limitazioni di cui all'art. 1 del D.P.C.M. 31 dicembre 2014, nel rispetto del limite massimo di spesa dell'80% dei contributi ordinari statali.

In considerazione della recentissima istituzione del GSSI, l'allineamento tra processo di definizione degli obiettivi e risorse necessarie a conseguirli costituisce un obiettivo raggiungibile nel medio periodo.

## 6. Pari opportunità e bilancio di genere

Si riportano una serie di tabelle rappresentative della distribuzione di genere del personale docente e tecnico amministrativo in servizio presso il GSSI.

Tabella n. 9: ANALISI DI GENERE

Analisi di genere	Valore
% dirigenti donne	0,00
% docenti e ricercatori donne	28,57
% professori ordinari donne	9,09
% personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato donne	66,67
% personale tecnico amministrativo a tempo determinato donne	60,00
% donne rispetto al totale complessivo del personale	42,22
Età media del personale femminile docente e ricercatore	38
Età media del personale femminile tecnico amministrativo a tempo indeterminato	36
Età media del personale femminile tecnico amministrativo a tempo determinato	38
Personale tecnico ammin.vo femminile laureato/totale personale tecnico amministrativo femminile	81,82

Grafico n. 3: ANALISI DI GENERE

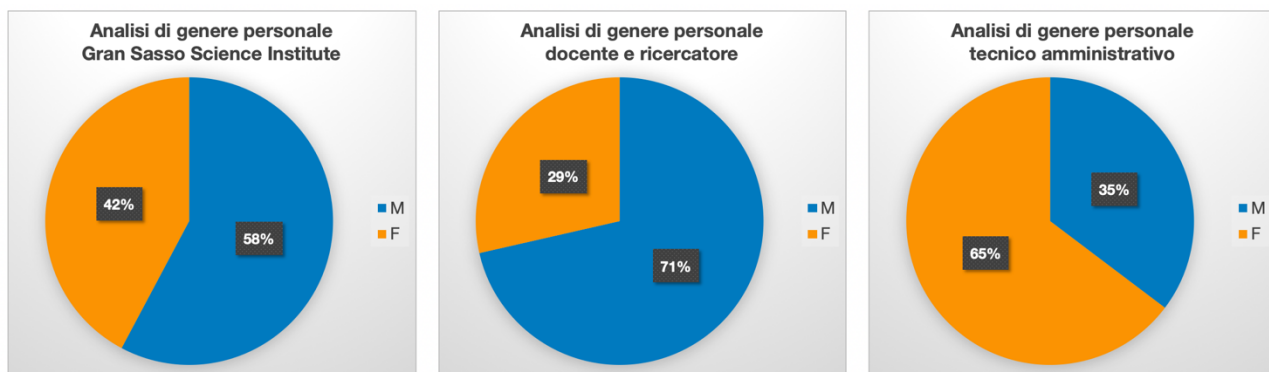


Tabella n. 10: ETÀ DEL PERSONALE

Età del personale (docente e TA)	Femmine	Maschi	Totale complessivo
Meno di 30	4,44%	2,22%	6,66%
30-40	26,67%	17,78%	44,45%
41-50	8,89%	22,22%	31,11%
51-60	2,22%	8,89%	11,11%
Oltre 60	0%	6,67%	6,67%
			100,00%

## 7. Il processo di redazione della relazione sulla Performance

La Relazione sulla performance 2018 è stata realizzata dalla Direzione Generale con il supporto delle diverse Aree dell'Amministrazione.

Il processo si è articolato nelle seguenti fasi:

1. raccolta ed analisi di tutte le informazioni utili alla compilazione della Relazione, anche quali fonti documentali;
2. predisposizione della Relazione sulla scorta delle norme e dei documenti indicati in premessa (D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150; D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33; Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance emanate dall'Anvur nel luglio 2015; Nota di indirizzo per la gestione del Ciclo della performance 2018-2020; Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. 809 del 05.04.2018; Prime evidenze sulle modalità di applicazione della riforma della disciplina sulla performance nel comparto universitario, Anvur, maggio 2018);
3. presentazione della Relazione al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione;
4. trasmissione al Nucleo di valutazione per la successiva attività di validazione

Tabella n. 11: FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

FASI DEL PROCESSO	ATTORI/SOGGETTI COINVOLTI	APRILE 2018	MAGGIO 2018	GIUGNO 2018
Raccolta e analisi delle informazioni	DG / Aree	X	X	
Predisposizione Relazione	DG / Aree		X	X
Presentazione Relazione agli organi di governo	Rettore, CdA			X
Trasmissione Relazione al Nucleo di valutazione	DG / Nucleo di Valutazione			X

## 8. Trasparenza e prevenzione della corruzione

In virtù della recente istituzione della Scuola, il 2018 costituisce il secondo anno nel quale viene adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione. Tale Piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera in data 29.01.2018, prevede lo sviluppo delle azioni già programmate nel 2017, con particolare riferimento a:

- la formazione del personale;
- la mappatura dei processi.

Con nota del 15.05.2018 (assunta al protocollo GSSI con n. 1221/2018), il Miur ha trasmesso l'Atto di indirizzo relativo all'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), con il quale si raccomanda alle Università l'adozione di misure per contrastare fenomeni di corruzione, di cattiva amministrazione e di conflitto di interessi. Tale Atto di indirizzo è stato prontamente condiviso con

gli organi collegiali (Senato Accademico del 24.05.2018 e Consiglio di Amministrazione del 25.05.2018) e successivamente trasmesso a tutto il personale della Scuola.

La relazione sull'attività svolta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione è stata predisposta nel rispetto dei termini previsti, sulla base della modulistica fornita dall'ANAC con il Comunicato del Presidente del 21 novembre 2018 e pubblicata sul sito della scuola al seguente link:

<http://amministrazionetrasparente.gssi.it>

In particolare:

- con riferimento alla **Trasparenza**, si rappresenta che sono stati aggiornati e integrati i contenuti pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito della Scuola, rivisitando le relative sottosezioni e completando i conseguenti interventi informatici;
- con riferimento alla **Formazione**, considerato che tra gli altri obblighi del Responsabile di prevenzione della corruzione, la Legge prevede anche quello di garantire un'adeguata formazione del personale destinato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione sui temi dell'etica e della legalità, nel 2018 è stata data particolare attenzione alla mappatura dei processi, in considerazione della importanza ai fini sia della performance che della prevenzione della corruzione;
- con riferimento al **Codice di Comportamento**, lo stesso è stato elaborato e successivamente emanato già nel corso del 2017 con apposito decreto rettorale n. 737 <http://amministrazionetrasparente.gssi.it/index.php/altri-contenuti-norme-e-regolamenti>; in attesa delle Linee guida preannunciate dall'Anac in sede di aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione è stata avviata una verifica preliminare sulla opportunità di affiancare ulteriori doveri di comportamento a quelli già previsti, al fine di consentire una migliore attuazione delle misure del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione del GSSI;
- in merito alla **Rotazione del personale**, si segnala che il GSSI: a) ha in atto la fase di reclutamento del personale tecnico amministrativo, che continuerà ancora per almeno tutto l'esercizio 2019; b) è stato avviato il processo per l'individuazione delle aree a rischio;
- per quanto concerne la **Tutela del dipendente che segnala gli illeciti**, intesa come strumento obbligatorio della prevenzione della corruzione ai sensi della citata legge 190/2012, si segnala che nel 2018 non sono pervenute segnalazioni alla casella di posta elettronica [anticorruzione@gssi.it](mailto:anticorruzione@gssi.it), attivata per inoltrare segnalazioni con garanzia dell'anonimato del segnalante nei limiti e alle condizioni previste dalla legge;
- con riferimento alla **Gestione del rischio**, nel periodo a riferimento è stato attivato un monitoraggio per verificare la sostenibilità di tutte le misure, obbligatorie (generali) e ulteriori (specifiche) individuate nel PTPC;
- con riferimento alla verifica delle dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di **inconferibilità**, il GSSI ha svolto, in attuazione delle disposizioni del d.lgs. 39/2013, verifiche e controlli a campione sull'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi; tali verifiche hanno dato esito negativo.

Si segnala infine la difficoltà di dotare il RPC di una struttura di supporto, a causa della ridotta numerosità di personale in servizio nelle more del completamento delle procedure di reclutamento programmate.