



SCUOLA
ALTI STUDI
LUCCA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

(Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 15 giugno 2022 e
approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 giugno 2022)





SCUOLA
ALTI STUDI
LUCCA

Scuola IMT Alti Studi Lucca

Relazione sulla Performance

Anno 2021

Validata dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 15 giugno 2022
Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 giugno 2022

Sommario

1.	Presentazione della Relazione	4
2.	Presentazione della Scuola IMT	4
2.1.	La Scuola in numeri	5
3.	Principali risultati raggiunti	10
3.1.	Risultati raggiunti nella gestione dell'emergenza sanitaria da COVID-19	13
4.	Analisi del contesto e delle risorse	17
4.1.	Effetti dell'emergenza da COVID-19	17
4.1.1	Biblioteca	18
4.2.	Personale Tecnico Amministrativo	19
5.	Performance organizzativa ed individuale	21
5.1.	Obiettivi	21
5.1.1.	Obiettivi raggiunti e parzialmente raggiunti	22
5.1.2.	Obiettivi riprogrammati	23
5.2.	Obiettivi della Programmazione delle Università 2021-2023	27
5.3.	Il processo di misurazione e valutazione della performance	28
5.4.	La valutazione del Personale Tecnico Amministrativo	29
5.5.	Valutazione del Direttore Generale	31
6.	Trasparenza ed anticorruzione	32
7.	Progetto <i>Good Practice</i>	34
7.1.	<i>Customer Satisfaction</i>	34
7.1.1.	Utilizzo dei risultati	39
7.2.	Benessere Organizzativo	39
8.	Pari Opportunità, Bilancio di Genere e <i>Welfare</i>	40
8.1.	Consigliera di Fiducia	40
8.2.	Bilancio di Genere	41
8.3.	Accordo in materia di lavoro agile per il personale tecnico amministrativo	42
8.4.	Sussidi per il Personale Tecnico Amministrativo	43
9.	Allegato	44

1. Presentazione della Relazione

La Relazione sulla Performance (di seguito Relazione), prevista all'art. 10, comma 1), lettera b) del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., rappresenta lo strumento attraverso il quale vengono illustrati ai cittadini e ai portatori di interesse (sia interni che esterni), i risultati raggiunti in riferimento a quanto indicato nel Piano Integrato della Performance. Rappresenta, quindi, il documento che conclude il cosiddetto ciclo della performance.

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

La presente Relazione riporta a consuntivo le azioni intraprese e i risultati ottenuti dalla Scuola IMT Altissimi Studi Lucca nel corso dell'anno 2021 con riferimento agli obiettivi dell'Amministrazione riportati nel Piano Integrato della Performance 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 gennaio 2021.

La Relazione è stata validata dal Nucleo di Valutazione, in qualità di OIV, nella seduta del 15 giugno 2022.

2. Presentazione della Scuola IMT

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

Istituita con Decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca del 18 novembre 2005, la Scuola si è distinta fin da subito per la qualità e la capacità innovativa della sua ricerca e del suo programma di Dottorato e per la sua natura interdisciplinare, caratterizzata dalla complementarietà di metodologie desunte da materie quali l'economia, l'ingegneria, l'informatica, la matematica applicata, la fisica, le neuroscienze cognitive e sociali, la storia politica, l'archeologia, la storia dell'arte e l'analisi e la gestione del patrimonio culturale. La comunità della Scuola si fonda sulla piena partecipazione di allieve e allievi,

assegniste e assegnisti e del corpo docente e ricercatore alle attività della Scuola, anche attraverso la valorizzazione del sistema *Campus*, delle infrastrutture e dei servizi residenziali.

2.1. La Scuola in numeri

Sono di seguito riportati alcuni dati che, unitamente a delle descrizioni sintetiche, permettono a tutti i portatori di interesse (*stakeholder*) di comprendere la struttura della Scuola e le sue caratteristiche principali.

Personale

Professori	12 Professori Ordinari
	1 Professore Ordinario in convenzione (ex art. 6, co. 11 L. 240/2010)
	12 Professori Associati
Ricercatori T.D.	4 RTD-B
	13 RTD-A
Assegnisti	7 <i>Assistant Professor</i>
	4 <i>Post Doctoral Fellow</i>
	32 <i>Research Collaborator</i>
Collaboratori di ricerca	1 Co.Co.Co.
	6 Borsisti di ricerca
<i>Visiting Professor</i>	20 contratti attivi nel corso del 2021
Personale tecnico amministrativo	38 a tempo indeterminato
	4 a tempo determinato
	2 Co.Co.Co.
	1 tecnologo
	1 Direttore Generale

Tabella 1. Personale in servizio presso la Scuola alla data del 31 dicembre 2021.

Strutture

Complessi	Complesso di San Francesco
	Complesso di San Ponziano
Strutture didattiche	2 aule
	6 sale studio (66 postazioni)
	1 auditorium
	4 altri spazi
Laboratori e Centri di ricerca	MUSAM-LAB
	Laboratorio Multidisciplinare
	<i>Innovation Center Lab Neuroscience</i>
	<i>Game Science Research Center</i>
Biblioteca	86 postazioni studio
	24 uffici (a disposizione di ricercatori, ricercatrici, allievi e allieve)
	>200.000 risorse elettroniche
	7143 monografie cartacee
Strutture residenziali e convittuali	1 foresteria ospiti (4 camere, 4 appartamenti monocalci, 5 appartamenti bilocali)
	51 camere doppie e 3 singole per allievi e allieve (105 posti letto)
	116 posti mensa

Tabella 2. Riepilogo delle strutture a disposizione della Scuola (dati aggiornati al 31 dicembre 2021).

Con riferimento alle strutture residenziali, a causa del perdurare dell'emergenza da COVID-19, tutti gli alloggi nella foresteria ospiti sono al momento occupati da allieve/i tranne due appartamenti bilocali riservati alle quarantene. Inoltre, si segnala che la Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca ha messo a disposizione 6 camere nel complesso di San Micheletto a favore di altrettanti allieve/i della Scuola e che la Scuola ha all'attivo una convenzione con una struttura alberghiera per l'utilizzo di 15 camere da parte di allieve/i ed, eventualmente, ospiti.

Didattica

	Programma di Dottorato in <i>Cognitive and Cultural Systems (CSS)</i>	2 curricula in <i>Analysis and Management of Cultural Heritage (AMCH)</i> e <i>Cognitive, Computational and Social Neuroscience (CCSN)</i>
	Programma Dottorato in <i>Systems Science (SS)</i>	2 curricula in <i>Computer Science and Systems Engineering (CSSE)</i> e <i>Economics, Networks and Business Analytics (ENBA)</i>
Offerta formativa	Dottorato congiunto in <i>Data Science</i>	Attivo fino al XXXVI ciclo (a partire dal XXXVII ciclo confluito nel Dottorato Nazionale in Intelligenza Artificiale)
	Dottorato Nazionale in Intelligenza Artificiale	Attivo a partire dal XXXVII ciclo
	Master congiunto di II livello in <i>Data Science and Statistical Learning</i>	
Allievi/e	173 allievi/e in corso	
	35,84% allievi/e stranieri/e	
Candidature	707 domande pervenute per 39 posti (bando XXXVII ciclo di dottorato)	27,58% dall'Italia 7,36% dall'Europa 65,06% da altri paesi
Mobilità	12 effettuate nel 2021	11 in Europa 1 in Nord America
Placement (dati occupazione ex allievi)¹	45,7% attivo presso università e centri di ricerca italiani ed esteri	
	19% attivo presso enti governativi e istituzionali	
	26,6% attivo presso società/aziende	
	4,3% svolge attività imprenditoriale	

Tabella 3. Riepilogo delle principali informazioni riguardanti la didattica della Scuola (al 31 dicembre 2021).

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

¹ Il 4,4% degli ex allievi non ha partecipato al monitoraggio.

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

Ricerca

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

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

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

Nell'anno 2021 la Scuola ha ricevuto complessivamente finanziamenti per l'attività di ricerca proveniente da soggetti finanziatori esterni, pubblici o privati, per una percentuale pari al 26% del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) e ha avviato, o proseguito, una serie di collaborazioni tra cui di particolare impatto risulta la seconda 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 2021 l'attivazione di 7 accordi attuativi.

	2020		2021	
	Numero	Finanziamento complessivo	Numero	Finanziamento complessivo
Progetti di ricerca nazionali	15	€ 1.560.380	26	€ 1.254.676
Progetti di ricerca internazionali	3	€ 534.375	3	€ 1.561.270

Tabella 4. Prospetto di sintesi dei finanziamenti da progetti di ricerca ottenuti dalla Scuola negli anni 2020 e 2021.

Terza Missione, comunicazione ed eventi

Spin-off	2 società costituite
	1 società accreditata nell'anno 2020 (costituenda)
Convenzioni (attive nel 2021)	10 convenzioni locali
	21 convenzioni nazionali
	7 convenzioni internazionali
Eventi di divulgazione scientifica	9 svolti in presenza (di cui 7 organizzati in occasione di "BRIGHT-NIGHT. La notte europea delle ricercatrici e dei ricercatori")
	5 svolti in remoto (di cui 4 organizzati nell'ambito della "Settimana mondiale del cervello")
Progetti di divulgazione scientifica	2
Comunicati stampa pubblicati	26
Workshop	2 svolti in presenza

Tabella 5. Riepilogo delle principali informazioni riguardanti le attività di Terza Missione, comunicazione e divulgazione per l'anno 2021.

Tra le attività del 2021 si segnalano due progetti di divulgazione scientifica dedicati agli studenti e alle studentesse delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado, dal titolo ["Il cervello a fumetti"](#) e ["Lezioni disegnate"](#). Queste rassegne video, disponibili sul canale YouTube della Scuola, sono state ideate e realizzate insieme al corpo docente e ricercatore della Scuola per ovviare alla mancanza dei tradizionali appuntamenti con le scuole del territorio dovuta all'emergenza sanitaria da COVID-19 e hanno permesso la sperimentazione di nuovi formati da spendere e diffondere online.

Risorse

Il Bilancio Unico di Ateneo d'Esercizio della Scuola per l'anno 2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 aprile 2022, presenta un utile di esercizio di €268.228. Al fine di illustrare i risultati gestionali, si riporta nella tabella 6 un prospetto di sintesi sull'andamento economico dell'esercizio. Come già riportato nella Relazione relativa all'anno 2020, anche per l'anno 2021 non è stato possibile raggiungere un livello adeguato di esplicitazione del raccordo tra obiettivi organizzativi e risorse messe a disposizione. Tale criticità, rilevata dal Nucleo di Valutazione anche negli anni precedenti, rimane uno dei punti di attenzione principali che la Scuola ha tenuto in debita considerazione nell'impostazione del ciclo della performance per l'anno 2022.

Andamento economico dell'esercizio 2021	
Proventi operativi	12.915.404
Proventi propri	1.370.586
Contributi	11.212.113
Altri proventi e ricavi diversi	332.705
Variazione rimanenze	-
Costi operativi	11.518.660
Costi del personale	5.995.954
Costi della gestione corrente	5.012.818
Ammortamenti e svalutazioni	280.021
Accantonamento per rischi e oneri	174.735
Oneri diversi di gestione	55.132
Differenza tra proventi e costi operativi	1.396.744
Proventi e oneri finanziari	-414
Rettifiche di valore di attività finanziarie	-
Proventi e oneri straordinari	-800.463
Risultato prima delle imposte	595.867
Imposte sul reddito dell'esercizio	327.639
Utile dell'esercizio	268.228

Tabella 6. Prospetto di sintesi dell'andamento economico dell'esercizio 2021.

3. Principali risultati raggiunti

Nonostante il prolungarsi dell'emergenza sanitaria e il conseguente impatto sullo svolgimento delle attività e sull'erogazione dei servizi amministrativi e di supporto, nel 2021 la Scuola è stata in grado di perseguire quanto prospettato nel documento di Programmazione Triennale 2021-2023 e nel Piano Integrato della Performance 2021-2023 con riferimento alle principali aree di intervento (Didattica e supporto agli allievi, Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione) e alle aree trasversali di Potenziamento del Personale (docente, ricercatore, personale tecnico-amministrativo) e di Potenziamento della Rete dell'Alta Formazione.

Con riferimento allo **sviluppo dell'offerta formativa** si segnala, in particolare, l'attivazione del Master di II Livello in "*Data Science and Statistical Learning*" ([MD2SL](#)), in collaborazione con il *Florence Center for Data Science* dell'Università di Firenze, la cui prima edizione ha avuto inizio il 15 febbraio 2021 e per la seconda edizione del quale a novembre sono state raccolte le domande di partecipazione.

Tra le **iniziative a sostegno delle allieve e degli allievi** preme menzionare:

- la proroga di tre mesi per il termine del XXXIII (ai sensi dell'art. 21 bis del Testo del DL 28 ottobre 2020, n. 137, coordinato con la legge di conversione 18 dicembre 2020, n. 176) e XXXIV ciclo di Dottorato (ai sensi dell'art. 33 comma 2-bis della Legge 21 maggio 2021, n. 69) con conseguente erogazione della borsa di Dottorato per il periodo corrispondente;
- l'erogazione delle *Supporting Fellowship*, ciascuna di durata massima pari a 5 mesi, finalizzate al supporto delle allieve e degli allievi del XXXIII ciclo che facciano richiesta di proroga ulteriore a quella prevista dalla Legge 18 dicembre 2020, n. 176 e che non usufruiscano di altro finanziamento e la previsione dell'erogazione alle allieve e agli allievi del XXXIV ciclo che facciano richiesta di proroga ulteriore oltre a quella prevista dalla Legge 21 maggio 2021, n. 69 e che non usufruiscano di altro finanziamento;
- la previsione della concessione, su richiesta, di una proroga fino a tre mesi del termine finale del Programma alle allieve e agli allievi del XXXV e del XXXVI ciclo e del finanziamento delle mensilità della borsa di Dottorato per il periodo corrispondente (ai sensi dell'art. 33 comma 2-bis della Legge 21 maggio 2021, n. 69 e della nota MUR del 30 luglio 2021);
- il bando per l'assegnazione delle *Frontier Proposal Fellowship*, destinate ad incentivare e sostenere la redazione di tesi dottorali su tematiche di rilevante interesse scientifico e culturale, su argomenti di ricerca di frontiera di natura "*high-risk/high-gain*"; rivolto ad allieve e allievi del XXXIV ciclo;
- il bando per l'assegnazione di 10 contributi alloggio (massimo 400,00 euro/mese costo ente) in favore di allieve e allievi aventi diritto all'alloggio a titolo gratuito per l'anno accademico 2021/22.

Per quanto riguarda lo **sviluppo delle attività di ricerca**, nell'ottica di intensificare i rapporti con il territorio e incentivare la capacità di attrazione di fondi dall'esterno da parte del corpo docente e ricercatore, la Scuola ha istituito il programma "*IMT4Career cofund fellowship program*", che prevede il cofinanziamento di assegni di ricerca di durata annuale attraverso accordi con Enti e Istituzioni pubbliche e private.

La Scuola ha, inoltre, ottenuto il cofinanziamento di quattro progetti, per un totale di sei assegni di ricerca, nell'ambito del bando regionale "Assegni di ricerca anno 2021" destinato a progetti di alta formazione condotti in collaborazione fra Università e/o Enti di ricerca da un lato e imprese, operatori della filiera culturale e creativa regionale e altri soggetti privati dall'altro.

Nell'ambito dell'**internazionalizzazione**, la Scuola si è impegnata al fine di rafforzare e sviluppare la propria impronta internazionale a vari livelli. Da un lato si segnalano le procedure di *scouting* internazionale per la raccolta di manifestazioni di interesse per posizioni da Professore Ordinario (Storia contemporanea e Statistica, Econometria, *Machine Learning*) e da RTD/b (*Computational Methods; Social, Affective and Economic Decision Making; Statistics, Econometrics & Machine Learning*); dall'altro il programma di reclutamento di *Visiting Professor* che, dopo la battuta d'arresto a causa dell'emergenza epidemiologica, nel 2021 ha visto un graduale ritorno alla normalità con 5 nuovi reclutamenti oltre al prosieguo delle attività avviate nell'anno precedente. Si segnala, inoltre, come la scelta degli obiettivi e degli indicatori nell'ambito della Programmazione Triennale delle Università 2021-2023 evidenzia l'impegno della Scuola nel potenziare la propria dimensione internazionale, con particolare attenzione all'incentivazione delle mobilità delle allieve e degli allievi all'estero e alla presenza di docenti e ricercatori afferenti ad Atenei e Centri di Ricerca esteri che svolgono attività di didattica e/o di ricerca presso la Scuola (per maggiori dettagli si rimanda alla sezione 5.2).

Con riferimento alla mobilità studentesca, fortemente colpita dalla situazione emergenziale, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 giugno 2021 ha deliberato una misura a sostegno delle allieve e degli allievi del XXXIV ciclo garantendo loro, nel caso non avessero ancora svolto alcuna mobilità fisica all'estero o l'avessero svolta per un periodo inferiore ai 9 mesi, la possibilità di svolgerla oltre la fine del terzo e ultimo anno del Programma di Dottorato usufruendo della maggiorazione della borsa di Dottorato nella misura del 50% nei 3 mesi di proroga (ai sensi dell'art. 33 comma 2-bis della Legge 21 maggio 2021, n. 69) e, successivamente, entro e non oltre il 31 luglio 2022, di un contributo equivalente.

Nell'ottica di un **rafforzamento delle attività di Terza Missione e dei rapporti con il territorio**, il 2021 ha visto attive 38 convenzioni, di cui 10 locali, 21 nazionali e 7 internazionali.

Nel corso dell'anno si sono, inoltre, intensificate le attività del [Game Science Research Center](#), centro di ricerca interuniversitario con sede amministrativa presso la Scuola, anche attraverso l'adesione dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, e sono proseguite le attività dell'Ufficio Regionale di Trasferimento Tecnologico (URTT). Si segnala, in particolare, l'evento "*TID - Toscana Inventors Day*", ideato e realizzato 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, organizzato in due edizioni sulle tematiche specifiche di "*Digital & Industry*" (7 luglio) e "*Green Transition & Sustainable Tech*" (18 novembre).

Nell'ambito del **potenziamento della Rete dell'Alta Formazione**, la collaborazione tra le sei Scuole è stata consolidata dalla definizione di un programma congiunto, intitolato "Le Scuole Superiori ad

Ordinamento Speciale: istituzioni a servizio del Paese”, nell’ambito della Programmazione Triennale delle Università 2021-2023 (di cui alla [sezione 5.2](#)). La strategia di miglioramento è stata impostata tenendo conto che le sei Scuole, pur essendo eterogenee in termini di dimensioni, discipline, collocazione territoriale, presentano significative dimensioni trasversali per quanto riguarda le attività di ricerca e di trasferimento tecnologico e di conoscenze. In seguito alla presentazione di tale programma congiunto, i Rettori e Direttori delle sei Scuole Superiori a Ordinamento Speciale hanno emanato a settembre 2021 un avviso congiunto avviando la raccolta di proposte di ricerca, preferibilmente a carattere interdisciplinare sulle tematiche coerenti con le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) quali “Scienza e analisi dei dati”, “Salute”, “Sostenibilità”, in collaborazione con il personale docente e ricercatore di almeno una delle altre Scuole. Ai fini della valutazione delle proposte di ricerca pervenute, è stata poi costituita una Commissione Congiunta composta da due membri per ciascuna Scuola.

3.1. Risultati raggiunti nella gestione dell’emergenza sanitaria da COVID-19

Nella disamina dei risultati raggiunti nel 2021 non è possibile prescindere dalle azioni messe in atto al fine di gestire l’emergenza sanitaria.

Nel corso dell’anno, in linea con le normative di volta in volta emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e con le direttive dei Ministeri coinvolti, talvolta anche anticipando alcune indicazioni, la Direzione ha continuato ad adottare tutte le misure precauzionali necessarie al fine di ridurre al minimo possibile il rischio di contagio e garantire la salute delle allieve e degli allievi, del corpo docente e ricercatore e del personale tecnico amministrativo, assicurando, parimenti, la prosecuzione delle attività formative, amministrative e di ricerca. Le strategie per contenere la pandemia assicurando lo svolgimento in sicurezza delle attività consentite sono state oggetto di confronto con le altre Scuole Superiori a Ordinamento Speciale nell’ambito del Coordinamento tra i rispettivi Direttori e Rettori, come pure con la Regione Toscana nell’ambito del Consiglio dei Rettori delle Università e Scuole toscane e con il Ministero dell’Università e della Ricerca nell’ambito dell’azione svolta dalla CRUI.

La Direzione si è adoperata per rivedere ed aggiornare le misure precauzionali adottate in considerazione dell’andamento epidemiologico a livello nazionale e internazionale che, seppur in miglioramento, vedeva il perdurare di una situazione di rischio. Con il supporto del Gruppo di Lavoro COVID-19 è stato rivisto e sottoposto all’approvazione degli Organi nella seduta del 28 luglio 2021 il “Protocollo per lo svolgimento delle attività in presenza nella Scuola IMT” così come i relativi allegati contenenti le disposizioni finalizzate a contenere la pandemia e a consentire lo svolgimento in sicurezza delle attività.

Tra le principali misure anti-contagio si ricordano:

- **la gestione degli accessi:** anche per il 2021 è stata mantenuta la procedura per accedere alle sedi della Scuola attraverso la compilazione dell'autodichiarazione online o cartacea per sintomi da COVID-19, la misurazione della temperatura e la sanificazione delle mani. A partire dal 1° settembre 2021 alle misure appena descritte si è aggiunto l'obbligo di esibizione del *Green Pass* sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente;
- **l'obbligo di indossare la mascherina protettiva** nei locali della Scuola;
- **la distribuzione di mascherine chirurgiche e FFP2** al corpo docente e ricercatore, alle allieve e agli allievi e al personale tecnico-amministrativo;
- **il distanziamento e l'aerazione dei locali:** in base all'evoluzione dell'emergenza pandemica, le attività lavorative, didattiche e di ricerca presso le strutture della Scuola sono state organizzate in modo tale da garantire una presenza in contemporaneità proporzionata alle dimensioni e caratteristiche degli spazi disponibili con la raccomandazione di una frequente aerazione dei locali (apertura le finestre ogni ora per almeno 5 minuti sia nelle aule che negli altri ambienti occupati da più persone, quali spazi per studio, uffici, spazi di soggiorno, etc).
- **l'igiene personale,** facilitata dalla presenza di numerosi dispenser di gel igienizzante per la sanificazione delle mani all'accesso delle sedi (dove è obbligatoria la sanificazione), nelle aule, e negli altri luoghi di lavoro, di studio e di soggiorno;
- **la pulizia di oggetti e superfici,** in accordo con quanto definito dalla normativa e dalle linee guida nazionali relative al tema della pulizia e della sanificazione degli ambienti di vita e lavoro. È stata garantita l'igienizzazione degli spazi con frequenza giornaliera o plurisettimanale, con particolare attenzione ai locali utilizzati da più utenti e alle superfici toccate più di frequente (ad esempio porte, maniglie, tavoli, servizi igienici, etc.).

Costante è stata, inoltre, l'azione di *moral suasion* nei confronti dell'intera *Community*, finalizzata ad incentivare la vaccinazione anti-COVID, anche attraverso un monitoraggio, in forma anonima, del numero di vaccinati e l'organizzazione di sessioni di test sierologici.

Tra le azioni intraprese nel corso del 2021 per far fronte all'emergenza epidemiologica, occorre evidenziare quelle finalizzate a sostenere le allieve e gli allievi, nello specifico le proroghe del termine finale dei Programmi di Dottorato e la relativa estensione delle borse, l'erogazione delle *Supporting Fellowship*, l'erogazione del sussidio di €1.000 per l'acquisto di dispositivi digitali.

Considerata la decisione di mantenere anche per l'anno accademico 2021/22 l'assegnazione di una stanza singola alle allieve e agli allievi quale misura di prevenzione del contagio, sono state rinnovate le convenzioni con:

- la Fondazione Cassa di Risparmio di Lucca per l'utilizzo di 6 camere nella foresteria del Complesso di San Micheletto;
- Hospes Hotel Srl per la messa a disposizione di 15 camere ad uso alloggio con sistemazione in camera singola o doppia uso singola. Si segnala che eventuali stanze non utilizzate da allieve/i sono state utilizzate come foresteria ospiti.

È stato, inoltre, indetto un bando per l'attribuzione di 10 contributi alloggio finalizzati a coprire le spese per l'alloggio al di fuori del *Campus* della Scuola (fino ad un massimo di 400,00 euro/mese costo ente) in favore delle allieve e degli allievi aventi diritto all'alloggio a titolo gratuito per l'anno accademico 2021/2022 che stipulino un regolare contratto di locazione all'interno del territorio del Comune di Lucca.

GESTIONE DELL'EMERGENZA SANITARIA DA COVID-19

Riconversione in digitale delle attività didattiche e seminariali

Modalità di svolgimento dei corsi



Modalità di discussione della tesi



Modalità di svolgimento dei seminari



Misure di prevenzione delle diffusione del Covid-19

2020

23

Tamponi molecolari

Effettuati presso la Scuola tra settembre e dicembre

269

Test sierologici

Effettuati presso la Scuola tra settembre e dicembre

2021

107

Tamponi rapidi

Effettuati presso la Scuola tra gennaio e febbraio

16

Tamponi rapidi

1

Tampone molecolare

Effettuati presso un Centro Analisi esterno tra gennaio e aprile

64

Test sierologici

Effettuati presso la Scuola nel mese di luglio

4. Analisi del contesto e delle risorse

Come già accaduto nell'anno 2020, anche i risultati conseguiti dalla Scuola nel 2021 si inseriscono in un contesto caratterizzato dal cambiamento: da un lato il perdurare della pandemia, dall'altro la prima elezione del Rettore e il conseguente cambio di *Governance*.

4.1. Effetti dell'emergenza da COVID-19

Il perdurare dello stato emergenziale ha avuto un impatto su tutte le dimensioni della Scuola: didattica, ricerca, Terza Missione, attività di supporto e attività amministrativa. La gestione della pandemia ha, infatti, caratterizzato anche le attività del 2021, impegnando la *Governance* nella revisione delle misure precauzionali per far fronte all'emergenza, sulla base delle normative di volta in volta emanate. Le scelte strategiche ed i relativi obiettivi da perseguire sia a livello istituzionale sia con specifico riferimento all'adozione di misure di contenimento della pandemia sono state condivise e concordate con il Direttore Generale riuscendo ad affrontare con determinazione e successo le situazioni di disagio del corpo docente e ricercatore, del personale tecnico amministrativo, delle allieve e degli allievi e a prevenire ed arginare eventuali situazioni critiche.

L'emergenza epidemiologica ed i suoi effetti sulla realtà della Scuola e, soprattutto sulla gestione del *Campus*, sono stati prontamente gestiti da Rettore, Direttore Generale, Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione, Addetto del Servizio Protezione e Prevenzione con il supporto costante dei Gruppi di Lavoro e delle Commissioni costituite ad hoc tra cui si ricordano, in particolare, il Gruppo di Lavoro COVID-19, la Commissione Istruttoria Spazi, la Commissione Informatica. La composizione delle Commissioni e dei Gruppi di Lavoro è stata rivista a partire da novembre 2021, a seguito dell'avvio del mandato del nuovo Rettore. Al fine di fornire tempestivo riscontro alle esigenze e alle richieste delle allieve e degli allievi della Scuola, costante è stato, inoltre, il dialogo con la Commissione Paritetica Docenti-Studenti, alle cui segnalazioni si è cercato di dare risposta in tempi rapidi.

Come nell'anno 2020, le principali difficoltà sono state riscontrate nella gestione degli spazi (alloggi, uffici, mensa, spazi comuni) e delle presenze nel *Campus*, nel rispetto delle norme e del distanziamento, nella conversione in digitale delle attività formative e di comunicazione, nella gestione della modalità di lavoro agile. La gestione dell'emergenza pandemica ha, infatti, comportato:

- la riorganizzazione della gestione degli spazi nelle sedi della Scuola;
- la definizione di locali per soste di emergenza per persone sintomatiche;
- la chiusura della mensa all'utenza esterna fino al settembre 2021;
- il mantenimento della modalità di lavoro agile per il personale tecnico amministrativo;

- il monitoraggio delle presenze in sede e la riassegnazione degli uffici per il personale accademico e tecnico amministrativo a garanzia del distanziamento previsto dalle norme anti-diffusione del COVID-19;
- l'organizzazione di tamponi e test sierologici anticorpali, la promozione e il monitoraggio della campagna di vaccinazione;
- la digitalizzazione degli eventi per ovviare alla mancanza dei tradizionali appuntamenti dovuta all'emergenza sanitaria da COVID-19 nella prima parte dell'anno e la ripresa degli eventi in presenza a partire dal settembre 2021, nel rispetto dei Protocolli interni della Scuola;
- lo svolgimento dell'attività didattica, degli esami e delle discussioni di tesi a distanza nella prima metà dell'anno e la successiva ripresa delle attività in presenza a partire da settembre 2021 mantenendo il distanziamento di 1 metro;
- la riduzione della mobilità studentesca internazionale e del numero di missioni del personale docente e ricercatore.

4.1.1 Biblioteca

Se il 2020 è stato caratterizzato da una gestione straordinaria con la chiusura al pubblico nel corso dei periodi di *lockdown*, la successiva rimodulazione degli orari di apertura e l'attuazione di interventi mirati a garantire la sicurezza degli utenti e del personale, il 2021 è stato un anno di assestamento e graduale ritorno alle condizioni pre-pandemiche.

Nonostante alcune chiusure obbligatorie al pubblico esterno, verificatesi fino al mese di aprile, l'erogazione dei servizi di prestito verso l'utenza sia esterna che interna non ha mai subito interruzioni. Per quanto riguarda il periodo di quarantena del materiale librario di rientro dal prestito, durante l'anno sono state seguite le indicazioni della Regione Toscana, che ha gradualmente diminuito i giorni indicati da 10 a 7 e, infine, a 3.

Per tutto il 2021 sono rimaste invariate le azioni attuate nell'anno precedente per garantire la sicurezza all'interno della biblioteca quali:

- la riduzione delle postazioni in sala da 54 a 23;
- l'utilizzo di pannelli in plexiglass per delimitare le postazioni studio e il bancone;
- la predisposizione di apposita segnaletica e istruzioni sulle norme igieniche da seguire nei locali della biblioteca;
- la presenza di dispenser di soluzione igienizzante e di un termoscanner all'entrata;
- le restrizioni sulla capienza degli spazi riservati agli utenti interni, in particolare l'occupazione singola degli uffici condivisi e il distanziamento di almeno 1,80 m nelle postazioni al terzo piano.

È stato, inoltre, rinnovato il contratto con la ditta G.E.I.A.S srl per l'utilizzo di un *software* di gestione delle prenotazioni delle postazioni e tracciamento delle presenze.

Per tutto il 2021 gli orari di apertura al pubblico e di erogazione dei servizi hanno subito le seguenti modifiche:

- l'orario continuato da lunedì a venerdì (9:00-18:30) è stato sostituito da due fasce orarie, 9:00-13:00 e 14:30-18:30, per consentire la pulizia e l'igienizzazione dei bagni e dei tavoli tra un turno e l'altro;
- l'orario del sabato è stato ridotto dalle 9:00 alle 13:00.

Per quanto riguarda l'affluenza degli utenti esterni, nell'anno 2021 la biblioteca ha registrato complessivamente 6.845 check-in, con una media giornaliera di 26 utenti (per 23 postazioni disponibili).

4.2. Personale Tecnico Amministrativo

Con Decreto del Direttore Amministrativo n. 4634 del 25 maggio 2021 è stato aggiornato l'assetto organizzativo dell'Amministrazione della Scuola secondo quanto riportato nell'organigramma in Figura 1 (in vigore dal 1° giugno 2021). Per ulteriori dettagli sull'organizzazione amministrativa della Scuola si rimanda ai documenti pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.²



Figura 1. Organigramma dell'Amministrazione della Scuola in vigore dal 1° giugno 2021, come da Decreto del Direttore Amministrativo n. 4634 del 25 maggio 2021.

Nonostante le cessazioni, il numero di unità di personale tecnico amministrativo nel corso dell'anno 2021 ha visto un evidente incremento rispetto allo stallo degli ultimi anni grazie all'espletamento di tre procedure concorsuali (tabella 7). La Scuola, in considerazione della situazione pandemica in corso e dei continui blocchi normativi legati all'espletamento dei concorsi pubblici, ha adottato con prontezza un proprio Protocollo, in linea con quanto previsto dalle disposizioni ministeriali riuscendo, quindi, a potenziare la

² <https://www.imtlucca.it/amministrazione-trasparente/trasparenza:organizzazione>

propria struttura amministrativa, sia dal punto di vista numerico che della valorizzazione delle professionalità. In questo modo è stato possibile superare il problema del precariato e parallelamente sopperire alle cessazioni verificatesi in corso d'anno per mobilità verso altre amministrazioni o dimissioni volontarie per altri incarichi (tabella 8).

		AI 31.12.20	AI 31.12.2021
Tempo indeterminato	B	1	1
	C	12	20 (*di cui 1 in aspettativa)
	D	14	17
	EP	1	1
Tempo determinato	C	7	2
	D	1	2
Tecnologi		1	1
Collaborazioni		2	2
Totale		39	46

Tabella 7. Confronto tra il numero di unità di personale tecnico amministrativo in servizio al 31 dicembre 2020 e 2021.

		AI 31.12.2021
Passaggio di categoria	Da categoria C a D mediante assunzione di idonei in graduatoria	3
Stabilizzazioni nella categoria C	Contratti di formazione e lavoro	3
	D.lgs 75/2017	2
Mobilità volontaria verso altre amministrazioni	Assunzione di idonei in graduatoria	3
	D a tempo indeterminato	2
Dimissioni volontarie	D a tempo indeterminato	2
	D a tempo determinato	1

Tabella 8. Elementi rilevanti in materia di assunzioni e cessazioni del personale tecnico amministrativo.

Per il triennio 2022-2024 si prevede il completamento della programmazione del personale del 2022-2024, da un lato rafforzando l'amministrazione con posizioni già in programmazione e dall'altro reintegrando nella struttura le posizioni rese vacanti a causa di cessazioni o mobilità verso altre istituzioni.

5. Performance organizzativa ed 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

La performance organizzativa è l'insieme dei risultati conseguiti dall'Amministrazione della Scuola nel suo complesso ed è misurata attraverso una serie di indicatori associati agli obiettivi, che derivano dalle linee strategiche di indirizzo, per valutare l'effetto che l'azione amministrativa dell'Ateneo produce sulla collettività e sul contesto di riferimento.

La performance di ciascuna unità organizzativa (ufficio o unità) incide poi, secondo un peso definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), sulla valutazione della performance individuale del personale che vi afferisce. Ciò intende favorire il contributo e la responsabilizzazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi.

5.1. Obiettivi

Gli obiettivi dell'Amministrazione, approvati dal Consiglio di Amministrazione il 28 gennaio 2021, sono stati individuati in linea con la natura istituzionale della Scuola e le prospettive strategiche delineate all'interno della "Programmazione Triennale 2021-2023". Si tratta complessivamente di 35 obiettivi il cui processo di definizione ha visto la combinazione dell'approccio *bottom-up* e *top-down*, ovvero l'integrazione delle proposte provenienti dagli uffici amministrativi con le indicazioni del Direttore Generale. Quest'ultimo ha inteso stabilire come tematica trasversale la digitalizzazione dei processi e aggiungere un obiettivo di ottemperanza agli adempimenti relativi all'anticorruzione ed alla trasparenza di competenza di tutti gli uffici (T.1 Aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza).

Il monitoraggio intermedio è stato effettuato alla fine del mese di luglio 2021. Nel corso di una serie di incontri tra il Direttore Generale e i singoli Responsabili di Ufficio o il personale afferente alle Unità è stato possibile rilevare lo stato di avanzamento di ciascun obiettivo. Tenuto conto delle modifiche al contesto, si segnala che 10 obiettivi, ovvero il 28,6%, sono stati oggetto di rimodulazione. Quale elemento di innovazione rispetto agli anni precedenti sono state introdotte le schede di rimodulazione, compilate a cura del Responsabile della struttura organizzativa di riferimento, finalizzate a presentare in maniera trasparente le modifiche apportate all'obiettivo ed esplicitare la motivazione sottostante la rimodulazione.

Gli esiti del monitoraggio sono stati portati all'attenzione del Nucleo di Valutazione nella seduta del 21 settembre 2021.

Nel mese di gennaio 2022 l'Unità Programmazione, Controllo e Qualità ha avviato la fase di rendicontazione finale degli obiettivi chiedendo a ciascuna struttura organizzativa di produrre una breve rendicontazione per gli obiettivi ad essa assegnati. Nei giorni 8 e 9 febbraio 2022 si sono, poi, tenuti una serie di incontri tra il Direttore Generale e i singoli Responsabili di Ufficio o il personale afferente alle Unità durante i quali è stata commentata la rendicontazione dando particolare risalto ai risultati raggiunti e, laddove fossero presenti scostamenti rispetto al risultato atteso, analizzando le cause sottostanti. In tale occasione il Direttore Generale ha stabilito, sulla base della rendicontazione e delle condizioni di contesto, il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo (in percentuale).

Si segnala che, tenuto conto delle scelte della nuova *Governance* della Scuola, in fase di rendicontazione è emersa la necessità di operare la rimodulazione dell'obiettivo PP2 "Promozione e messa in atto di attività a tutela del benessere e della salute" e, conseguentemente, è stata compilata la relativa scheda di rimodulazione.

A valle del monitoraggio e della rendicontazione risulta che dei 35 obiettivi assegnati:

- 28 hanno visto il pieno completamento di quanto previsto per l'anno 2021;
- 5 hanno visto il parzialmente raggiungimento di quanto previsto per l'anno 2021;
- 2 sono stati rimodulati e rimandati ad anni successivi.

Per il dettaglio su ciascun obiettivo si rimanda alla consultazione del prospetto allegato alla presente Relazione.

5.1.1. Obiettivi raggiunti e parzialmente raggiunti

Per quanto riguarda la performance organizzativa, il 2021 è stato caratterizzato dal raggiungimento dell'80% degli obiettivi assegnati (tabella 9). Si precisa che su un totale di 28 obiettivi con esito positivo:

- 12 avevano durata annuale;
- 14 hanno visto l'attuazione di quanto previsto nell'anno e, avendo una prospettiva pluriennale, verranno completati nel 2022 o 2023;
- 2, ovvero DIG.4 "Protocollazione di fatture cartacee e notule per prestazioni occasionali" e P.10 "Revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", originariamente definiti con prospettiva biennale, sono stati completati in anticipo.

Gli obiettivi caratterizzati da un parziale raggiungimento sono stati 5, pari al 14,3% del totale (tabella 10).

5.1.2. Obiettivi riprogrammati

All'atto del monitoraggio intermedio, i due obiettivi DIG.9 "Miglioramento dell'applicativo 'Contratti' nella Intranet SIIMT" e DIG.10 "Revisione procedura per la gestione delle missioni e dei rimborsi spese" sono stati riprogrammati rispettivamente per il triennio 2022-2024 e per il biennio 2023-2024 a causa di modifiche del contesto non dipendenti dall'ufficio Risorse Umane. Nello specifico il perseguimento di questi due obiettivi è strettamente collegato alle scelte della *Governance* in materia di fornitori esterni di pacchetti *software*.

Ufficio	Obiettivo	Annualità	Rimodulazione	Grado di raggiungimento
Acquisti	P.1 Affidamento del servizio di pulizia	2021-22	Sì	Raggiunto quanto previsto per l'anno
	DIG.1 Miglioramento del processo degli acquisti e della modulistica	2021-22	Sì	Raggiunto quanto previsto per l'anno
Affari Generali	DIG.2 Dematerializzazione dei documenti amministrativi - FASE 1	2021-22	Sì	Raggiunto quanto previsto per l'anno
Biblioteca e Valorizzazione della Ricerca	DIG.3 Migrazione da catalogo Clavis NG a Sebina Next	2021-22	No	Raggiunto quanto previsto per l'anno
	R.1 Implementazione del piano di monitoraggio della produzione scientifica	2021-22	No	Raggiunto quanto previsto per l'anno
Comunicazione ed Eventi	P.2 Realizzazione di uno <i>shop</i> della Scuola e avvio dell'attività di vendita di <i>gadget</i> personalizzati	2021-23	No	Raggiunto quanto previsto per l'anno
	P.3 Stesura del piano di comunicazione della Scuola	2021-22	Sì	Raggiunto quanto previsto per l'anno
	I.1 Miglioramento del processo di organizzazione di <i>winter e summer school</i> , con particolare riferimento alla gestione delle iscrizioni	2021	No	Completato
Contabilità e Bilancio	DIG.4 Protocollazione di fatture cartacee e notule per prestazioni occasionali	2021-22	No	Completato
	P.4 Revisione e modifica degli attuali Regolamenti legati a contabilità e finanza	2021-22	Sì	Raggiunto quanto previsto per l'anno
	P.6 Predisposizione della gestione da remoto di tutte le attività dell'ufficio	2021	No	Completato
Dottorato e Alta Formazione	D.1 Modifica del Regolamento del Dottorato	2021-22	No	Raggiunto quanto previsto per l'anno
	D.3 Potenziamento del servizio di <i>placement</i>	2021	Sì	Completato
	DIG.5 Adozione del <i>Diploma Supplement</i> - FASE 1	2021	No	Completato
	D.4 Riorganizzazione e ottimizzazione delle procedure di mobilità	2021	No	Completato
Gestione Campus e Servizi all'Utenza	PP1 Ottimizzazione del servizio di supporto psicologico	2021-22	No	Raggiunto quanto previsto per l'anno
	PP2 Promozione e messa in atto di attività a tutela del benessere e della salute	2021-22	Sì	Raggiunto quanto previsto per l'anno

Ufficio	Obiettivo	Annualità	Rimodulazione	Grado di raggiungimento
	PP3 Miglioramento dell'informativa a favore degli allievi stranieri	2021	Sì	Completato
Ricerca e Trasferimento Tecnologico	R.2 Promozione e valorizzazione delle attività di ricerca della Scuola	2021	No	Completato
	DIG.7 Facilitazione dell'accesso alle informazioni relative ai bandi competitivi della ricerca e del <i>Knowledge Transfer</i>	2021	No	Completato
	R.3 Supporto ai ricercatori per la presentazione di bandi competitivi su programmi europei	2021	No	Completato
Risorse Umane	DIG.8 Monitoraggio dell'attività di docenza svolta da professori e ricercatori	2021-22	Sì	Raggiunto quanto previsto per l'anno
	P.7 Gestione degli spazi per il Personale Tecnico Amministrativo nella fase post emergenziale	2021	No	Completato
Sistemi Informativi e Tecnologie	P.8 Implementazione di un meccanismo per permettere la modifica delle pagine web personali	2021	No	Completato
Unità Programmazione, Controllo e Qualità	P.10 Revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)	2021-22	No	Completato
	DIG.11 Impostazione di un cruscotto per la raccolta e la condivisione dei dati tra uffici	2021-23	No	Raggiunto quanto previsto per l'anno
Unità Studi e Supporto Legale	P.11 Progettazione e coordinamento del progetto di revisione dell'intero corpo dei regolamenti della Scuola	2021-22	No	Raggiunto quanto previsto per l'anno
Tutti	T.1 Aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza	2021	No	Completato

Tabella 9. Obiettivi raggiunti dall'Amministrazione nell'anno 2021.

Ufficio	Obiettivo	Annualità	Rimodulazione	Grado di raggiungimento
Contabilità e Bilancio	P.5 Allineamento Prog. con Co.GE	2021	No	75%
Dottorato e Alta Formazione	D.2 Definizione del Regolamento dei Corsi di Perfezionamento e Aggiornamento	2021	No	80%
	DIG.6 Miglioramento della gestione delle informazioni relative alla carriera degli allievi	2021-22	No	80%
Sistemi Informativi e Tecnologie	P.9 Implementazione di <i>policy</i> di sicurezza	2021-22	No	90%
	D.5 Ampliamento dei <i>server</i> dei laboratori degli allievi	2021	No	90%

Tabella 10. Obiettivi parzialmente raggiunti dall'Amministrazione nell'anno 2021.

5.2. Obiettivi della Programmazione delle Università 2021-2023

Con DM n. 289 del 25 marzo 2021 sono state definite le linee generali di indirizzo della Programmazione delle Università 2021-2023 e gli indicatori per la valutazione periodica dei risultati. Le Università statali e non statali legalmente riconosciute, ivi comprese le Università telematiche, hanno, quindi, adottato il proprio programma triennale in coerenza con quanto previsto nel suddetto Decreto scegliendo due tra i seguenti obiettivi specifici:

- A. ampliare l'accesso alla formazione universitaria;
- B. promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese;
- C. innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze;
- D. essere protagonisti di una dimensione internazionale;
- E. investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università.

Preso atto che, con riferimento alle Scuole Superiori ad Ordinamento Speciale, il MUR ha fornito indicazioni specifiche sugli indicatori applicabili e non applicabili, la Scuola ha definito un Programma di interventi intitolato "Merito, formazione e interscambio culturale" impostando la propria strategia di miglioramento nell'ambito dei seguenti obiettivi:

- Obiettivo D - Essere protagonisti di una dimensione internazionale

Azioni:

- D.1 Esperienze di studio e di ricerca all'estero
- D.3 Attrazione di studenti internazionali e attività di internazionalizzazione domestica

- Obiettivo E - Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università

Azioni:

- E.1 Reclutamento di giovani ricercatori (ricercatori a tempo determinato ai sensi della l. 240/2010 art. 24, co. 3, lett. a) e b), assegnisti e borse di dottorato
- E.4 Integrazione del Fondo per la Premialità (art. 9, l. 240/2010)

Il DM n. 289 del 25 marzo 2021 ha, inoltre, previsto per le sei Scuole Superiori ad Ordinamento Speciale la possibilità di presentare, oltre al proprio programma autonomo, un programma congiunto per il conseguimento di uno o più obiettivi della programmazione triennale.

Le sei Scuole, pur essendo eterogenee in termini di dimensioni, specificità disciplinari, storia e collocazione territoriale, presentano significative dimensioni trasversali per quanto riguarda le attività di ricerca e di trasferimento tecnologico e di conoscenze. In quest'ottica si colloca la scelta di impostare la strategia di miglioramento del programma intitolato "Le Scuole Superiori ad Ordinamento Speciale: istituzioni a servizio del Paese" attorno al seguente obiettivo comune:

- Obiettivo B - "Promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese"

Azioni:

- B.2 Trasferimento tecnologico e di conoscenze
- B.3 Miglioramento delle infrastrutture e degli strumenti per la ricerca al fine dell'integrazione della ricerca nelle reti internazionali ed europee.

Gli indicatori scelti per ciascun programma e obiettivo sono riportati nella tabella 11 con l'indicazione del livello iniziale, calcolato con riferimento ai dati dell'anno 2020, e del *target* finale da raggiungere nel 2023.

Programma	Obiettivo	Indicatore	Livello iniziale 2020	Target finale 2023
Merito, formazione e interscambio culturale	Obiettivo D	D_b Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	0,520	0,620
		D_i Rapporto professori e ricercatori in visita rispetto al totale dei docenti	0,488	0,585
	Obiettivo E	E_b Proporzione dei ricercatori di cui all'art. 24, co. 3, lett. a) e b), sul totale dei docenti di ruolo	0,537	0,560
		E_k Risorse disponibili sul fondo per la premialità rispetto al costo totale del personale universitario	0,017	0,026
Le Scuole Superiori ad Ordinamento Speciale: istituzioni a servizio del Paese	Obiettivo B	B_g - Numero di attività di trasferimento di conoscenza rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo	0,366	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	22	25

Tabella 11. Prospetto degli indicatori scelti dalla Scuola per ciascuno dei due programmi presentati nell'ambito della Programmazione Triennale delle Università 2021-2023.

5.3. Il processo di misurazione e valutazione della performance

Il ciclo della performance, che si conclude con la redazione della presente Relazione, si è svolto secondo le fasi e modalità riportate nel SMVP 2021 e richiamate nella tabella 12.

Tempistica/scadenza prevista	Tempistica effettiva	Output	Soggetti coinvolti
Ottobre-novembre anno x-1	Novembre 2021	Documento di pianificazione degli obiettivi dell'Amministrazione (anno x – anno x+2)	Rettore Direttore Generale Nucleo di Valutazione Consiglio di Amministrazione
Entro dicembre anno x-1	Approvato il 28 gennaio 2021	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (anno x)	Direttore Generale Nucleo di Valutazione Consiglio di Amministrazione
Entro il 31 gennaio anno x	Approvato il 28 gennaio 2021	Piano Integrato (anno x – anno x+2)	Rettore Direttore Generale Nucleo di Valutazione Consiglio di Amministrazione
Luglio anno x	Luglio 2021	Monitoraggio intermedio degli obiettivi (anno x)	Direttore Generale Responsabili degli Uffici Unità in <i>staff</i>
Febbraio-marzo anno x+1	Gennaio-febbraio 2022	Documento di rendicontazione finale degli obiettivi (anno x)	Direttore Generale Responsabili degli Uffici Unità in <i>staff</i>
Febbraio-marzo anno x+1	Marzo 2022	Schede e colloqui di valutazione (anno x)	Direttore Generale Tutto il PTA

Tabella 12. Fasi del ciclo della *performance* previste dal SMVP 2021.

Eccezion fatta per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 gennaio 2021 invece che entro dicembre 2020, le varie fasi del ciclo della performance sono state attuate secondo i tempi previsti e senza impedimenti.

Si segnala, inoltre, che il processo di riesame del ciclo di gestione della *performance* avviato nel 2020 si è completato con l'adozione del nuovo SMVP per l'anno 2022 approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 dicembre 2021 previo parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione in data 22 novembre 2021.

5.4. 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 2021, la valutazione consta di un punteggio legato al raggiungimento degli obiettivi (di cui alle tabelle 9 e 10) ed uno legato ai comportamenti secondo lo schema riportato in tabella 13.

Posizione	Valutatore	Punteggio massimo per raggiungimento obiettivi	Punteggio massimo per comportamenti organizzativi	Punteggio totale massimo
Responsabile di Ufficio	Direttore Generale	80	20	100
Altro personale	Responsabile di Ufficio (o Direttore Generale per le Unità in <i>staff</i>)	60	40	100

Tabella 13. Valutazione della performance individuale del personale tecnico amministrativo così come definita nel SMVP 2021.

Nel mese di marzo 2022 si sono svolte le valutazioni individuali del personale tecnico amministrativo in servizio presso la Scuola con riferimento all'anno 2021. Come previsto dal SMVP 2021, il Direttore Generale ha incontrato singolarmente ciascun Responsabile di Ufficio e personale afferente alle Unità in *staff* per la valutazione dei comportamenti organizzativi; i Responsabili a loro volta hanno organizzato colloqui individuali con i propri collaboratori.

Le schede di valutazione, validate dal Direttore Generale nei casi in cui questi non coincideva con il valutatore, sono state protocollate e condivise con i soggetti valutati in via telematica in data 18 marzo.

Per l'anno 2021 la valutazione media del personale tecnico amministrativo risulta pari a 95,06. Come già riscontrato negli anni precedenti, dall'esercizio di valutazione della performance individuale emerge la competenza del personale tecnico amministrativo della Scuola, testimoniata sia dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai vari uffici sia dal punteggio ottenuto in riferimento ai comportamenti organizzativi, come evidenziato dai valori medi riportati in tabella 14.

Posizione	Unità di personale valutate	Media punteggio raggiungimento obiettivi	Media punteggio comportamenti	Media complessiva
Responsabile di Ufficio	10	78,43	18,9	97,33
Altro personale	37	58,62	35,82	94,45

Tabella 14. Riepilogo delle medie dei punteggi ottenuti in fase di valutazione dai Responsabili di Ufficio e dal restante personale tecnico amministrativo.

5.5. Valutazione del Direttore Generale

Secondo quanto previsto dal SMVP 2021 la valutazione del Direttore Generale viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Nucleo di Valutazione, tenendo conto:

- del raggiungimento degli obiettivi, sia di quelli strategici, sia di quelli legati alla performance della struttura amministrativa nel suo complesso, per il 90%;
- dei comportamenti organizzativi per il 10%.

Su tale tematica si è espresso il Nucleo di Valutazione, il quale, nella seduta del 14 e 16 aprile 2021, ha sottolineato l'importanza di assegnare obiettivi propri al Direttore Generale una volta individuate le priorità di gestione sulla base della missione e degli obiettivi strategici della Scuola. A valle della seduta, il Presidente del Nucleo di Valutazione ha predisposto una comunicazione indirizzata al Consiglio di Amministrazione contenente una proposta di ristrutturazione dei meccanismi di valutazione dei risultati a partire dall'anno 2021. In seguito a tale comunicazione, recepita dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 aprile 2021, il Direttore Generale ha formalizzato, in accordo con il Rettore, sei obiettivi, approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 giugno 2021 previo parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione in data 14 giugno 2021.

Nel mese di marzo 2022 il Direttore Generale ha predisposto un documento di rendiconto nel quale sono illustrati i risultati conseguiti ed è sintetizzata l'azione della Direzione con riferimenti ai suddetti sei obiettivi. Tenuto conto che le attività svolte nell'arco dell'anno non si sono, però, limitate al perseguimento degli obiettivi, la Direzione ha voluto dare conto in maniera esaustiva del proprio operato presentando, inoltre, il contesto e le scelte organizzative che hanno reso la struttura amministrativa più adeguata a rispondere alle priorità strategiche della *Governance* nonché il proprio impegno in ambiti legati alle missioni istituzionali della Scuola e in risposta ad esigenze particolari manifestatesi nel corso dell'anno.

Il Nucleo di Valutazione, nella seduta dell'11 aprile 2022, ha espresso il proprio apprezzamento per il documento di rendiconto delle attività svolte nell'anno 2021 presentato dal Direttore Generale nonché per i risultati conseguiti dall'Amministrazione nonostante le intrinseche difficoltà legate al perdurare dell'emergenza da COVID-19 e al cambio di *Governance*.

Tenuto conto del parere del Nucleo di Valutazione e del documento di rendiconto delle attività svolte, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 aprile 2022 ha deliberato una valutazione complessiva del Direttore Generale pari al 100%.

6. Trasparenza ed anticorruzione

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

Il [Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021-2023](#), elaborato seguendo le prescrizioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e relativi allegati, in seguito al rinvio dei termini di presentazione deliberato dall'ANAC, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 marzo 2021 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale. Il documento, in linea di continuità con i precedenti e avvalendosi dell'analisi del rischio associato a determinati processi condotta in occasione della redazione del PTPCT 2020-2022, ha previsto da un lato azioni tese a gestire il rischio nelle aree più esposte e dall'altro misure più generali, tra cui si ricordano:

- riprendere e consolidare l'approccio introdotto dal metodo *lean* con un focus particolare sugli aspetti utili al contrasto dei fenomeni corruttivi;
- programmare un nuovo ciclo formativo sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza destinato, in particolare, ai nuovi assunti;
- dar vita ad una campagna di rilevazione del rischio corruttivo percepito dagli *stakeholder* della Scuola nel corso del 2021 e del 2022;
- adempiere alla totalità degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate dall'ANAC con Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 e adottare una strategia di trasparenza estensiva pubblicando nella sottosezione "Altri contenuti" provvedimenti o dati ritenuti significativi ai fini di accrescere il livello di trasparenza dell'azione amministrativa e delle attività istituzionali;
- semplificare la navigabilità del sito istituzionale, rendendo le funzioni di ricerca delle informazioni da parte degli utenti più intuitive;
- potenziare da un punto di vista quantitativo e qualitativo la struttura della sezione Amministrazione Trasparente, effettuando una ricognizione semestrale delle informazioni per le quali è richiesta la pubblicazione obbligatoria, nonché un'analisi dei processi e delle attività al fine di individuare le aree, le azioni ed i procedimenti che generano le informazioni per cui è previsto l'obbligo informativo.

In seguito al differimento al 31 gennaio 2022 del termine per la pubblicazione della [Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza](#) relativa all'anno 2021, la stessa è stata presentata al Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2022 e pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale. Nonostante le difficoltà dovute al protrarsi dell'emergenza pandemica e alla conseguente ridefinizione delle priorità di intervento, la Relazione Annuale evidenzia come il PTPCT sia stato attuato nel complesso in modo più che soddisfacente. Si segnalano solo un lieve scostamento nelle tempistiche di attuazione di alcune misure, tra cui la rilevazione del rischio percepito, rispetto all'arco temporale previsto dal PTPCT e alcuni ritardi nell'aggiornamento di alcune sottosezioni di Amministrazione Trasparente, prontamente risolti.

Per il 2021, al fine di rispondere alle linee guida ANAC per l'attuazione della prevenzione della corruzione e agli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", è stato, inoltre, previsto nel Piano Integrato della Performance 2021-2023 un obiettivo relativo alla trasparenza (T.1 Aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" di competenza) di competenza di tutti gli uffici. Nel corso dell'anno la sezione Amministrazione Trasparente è stata, quindi, oggetto di monitoraggio in collaborazione con i responsabili della pubblicazione dei dati e il Nucleo di Valutazione, per quanto attiene alle sezioni interessate dall'attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. L'analisi ha riscontrato un livello di attuazione degli obblighi di pubblicazione che si mantiene costantemente più che soddisfacente, pur residuando dei margini di miglioramento sulla tempestività della pubblicazione, che potrebbero beneficiare di un incremento della digitalizzazione dei processi e dell'automatizzazione della pubblicazione.

Si segnala, inoltre, che con Decreto del Direttore Amministrativo n. 4634 del 25 maggio 2021 l'Unità Studi e Consulenze Normative, in *staff* al Direttore Generale, è stata rinominata in Unità Studi e Supporto Legale con il compito, tra le altre cose, di fornire supporto al Direttore Generale negli adempimenti di cui alla normativa vigente in tema di anticorruzione e trasparenza, compresa la redazione dei rispettivi piani, e la gestione delle richieste di accesso civico e generalizzato.

Secondo quanto prescritto dal PTPCT, il Direttore Generale ha organizzato, di concerto con l'Unità Studi e Supporto Legale, due giornate formative obbligatorie rivolte al personale tecnico amministrativo. La prima, dal titolo "Introduzione alla prevenzione della corruzione: inquadramento generale e strumenti della Scuola", si è tenuta in data 30 novembre 2021 con l'obiettivo di fornire una formazione di base a coloro i quali non avessero mai partecipato a corsi sul tema. La seconda giornata, dedicata alla redazione degli atti amministrativi e all'accesso agli atti e rivolta a tutto il personale, era stata inizialmente prevista per il 23 dicembre 2021, ma a causa di problemi tecnici è stata poi posticipata al 27 gennaio 2022.

7. Progetto *Good Practice*

La Scuola partecipa dal 2016 al progetto *Good Practice* (GP), coordinato dal Politecnico di Milano e che ha come obiettivo il monitoraggio del livello dei servizi offerti dalle istituzioni universitarie italiane. Il progetto è basato su rilevazioni a cadenza annuale focalizzate su due fronti: efficacia e efficienza dei servizi offerti, rispettivamente tramite questionari anonimi di *Customer Satisfaction* e un'analisi dei costi. A queste si affiancano i laboratori sperimentali e l'analisi sul Benessere Organizzativo del personale tecnico amministrativo sempre 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 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 2021, sono state effettuate mediante somministrazione di questionari anonimi online nel periodo compreso tra il 4 febbraio e l'11 marzo 2022. Come nelle edizioni precedenti, i questionari sono stati diversificati a seconda della categoria di appartenenza: docenti (professori e ricercatori a tempo determinati), dottorandi e assegnisti (DDA) da un lato e personale tecnico amministrativo (PTA) dall'altro. 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 partecipazione alla rilevazione si segnalano le seguenti iniziative:

- l'email del Presidente del Presidio della Qualità (PQ) indirizzata al personale docente e ricercatore, alle dottorande e ai dottorandi, alle assegniste e agli assegnisti coinvolti per comunicare l'avvio delle rilevazioni;
- i promemoria trasmessi su base settimanale dall'Unità Programmazione, Controllo e Qualità a nome del PQ;
- la comunicazione a firma del Rettore del 28 febbraio 2022 finalizzata ad incoraggiare la compilazione del questionario.

Il tasso di risposta per ciascuna categoria è riportato nella tabella 15 e mostra per il 2021 una maggiore partecipazione da parte del personale tecnico amministrativo (PTA) e una lieve diminuzione per quanto riguarda la componente accademica (DDA) rispetto alla precedente edizione.

	<i>Good Practice 2020</i>			<i>Good Practice 2021</i>		
	N. questionari compilati	N. potenziali compilatori	Tasso di risposta	N. questionari compilati	N. potenziali compilatori	Tasso di risposta
PTA	32	38	84,2%	40	42	95,2%
DDA	101	230	43,9%	98	245	40,0%

Tabella 15. Progetto *Good Practice*: confronto tra i tassi di risposta delle rilevazioni di *Customer Satisfaction* riferite agli anni 2020 e 2021.

Docenti, Dottorandi e Assegnisti

Docenti, dottorandi e assegnisti possono esprimere la propria soddisfazione in merito ai servizi tecnico-amministrativi erogati dalla Scuola compilando un questionario che mappa le seguenti aree:

- Amministrazione e gestione del personale;
- Biblioteche;
- Comunicazione;
- Infrastrutture e servizi di *Campus*;
- Portale e *social media*;
- Supporto alla didattica;
- Supporto alla ricerca;
- Sistemi informatici.

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 3 quesiti riferiti alla soddisfazione complessiva e un campo libero nel quale il compilatore può inserire eventuali commenti.

Come evidenziato nella tabella 16, il tasso di risposta complessivo della componente accademica è stato leggermente inferiore rispetto a quello della scorsa edizione; in particolare ad una maggiore partecipazione da parte della componente docente corrisponde un significativo calo da parte della componente studentesca.

La percentuale di compilatori di nazionalità straniera, che hanno scelto di compilare il questionario in lingua inglese, si attesta sugli stessi livelli dell'edizione precedente (tabella 17).

	<i>Good Practice 2020</i>			<i>Good Practice 2021</i>		
	N. questionari compilati	N. potenziali compilatori	Tasso di risposta	N. questionari compilati	N. potenziali compilatori	Tasso di risposta
Professori	10	19	52,6%	16	24	66,7%
RTD	8	22	36,4%	9	14	64,3%
Assegnisti	9	32	28,1%	13	40	32,5%
Dottorandi	74	157	47,1%	60	167	35,9%
Totale DDA	101	230	43,9%	98	245	40,0%

Tabella 16. Progetto *Good Practice*: tassi di risposta delle rilevazioni di *Customer Satisfaction* riferite agli anni 2020 e 2021 per la componente accademica (Docenti, dottorandi e assegnisti).

Nazionalità	<i>Good Practice 2020</i>		<i>Good Practice 2021</i>	
	N. questionari compilati	Percentuale sul totale di questionari compilati	N. questionari compilati	Percentuale sul totale di questionari compilati
Italiana	85	84,2%	81	82,7%
Straniera	16	15,8%	17	17,3%

Tabella 17. Progetto *Good Practice*: tasso di partecipazione alle rilevazioni di *Customer Satisfaction* riferite agli anni 2020 e 2021 per nazionalità.

Si riportano nella tabella 18 i risultati riferiti alla soddisfazione complessiva sui servizi. Complessivamente dal 2020 al 2021 si registra un calo nel gradimento in tutti gli ambiti salvo i sistemi informatici. I risultati 2021 mostrano come particolarmente bisognosi di attenzione i servizi di diffusione delle informazioni tramite il sito e gli *account* istituzionali sui *social media* e di comunicazione. Preme segnalare che anche nelle precedenti edizioni tali servizi hanno riscontrato un basso tasso di gradimento generalizzato.

Per quanto riguarda la percezione della prestazione della Scuola rispetto all'anno precedente, il 68,37% dei partecipanti ha etichettato i servizi erogati nel 2021 come migliori o uguali a fronte di un 57,42% nel 2020 (tabella 19). Per contro, è aumentata anche la percentuale di partecipanti che hanno riscontrato nel 2021 un peggioramento nei servizi (8,16% contro 2,97% nel 2020).

	Good Practice 2020		Good Practice 2021	
	Media	N. risposte	Media	N. risposte
Servizi di informazione e diffusione informativa attraverso il sito e i <i>social media</i> di Ateneo	-	-	3,80	98
Servizi di comunicazione	4,27	101	4,04	98
Supporto alla ricerca	4,77	47	4,21	52
Approvvigionamenti e servizi di <i>Campus</i>	4,54	101	4,36	98
Sistemi informatici	4,62	101	4,64	98
Supporto all'amministrazione e gestione del personale	4,72	57	4,64	70
Supporto alla didattica	4,86	42	4,70	61
Servizio bibliotecario	5,21	52	4,91	64
Soddisfazione complessiva				
Supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi	4,72	100	4,53	98

Tabella 18. Progetto *Good Practice*: valore medio della soddisfazione complessiva della componente accademica (Docenti, Dottorandi e Assegnisti) in merito ai servizi erogati nell'anno 2020 e 2021. Si precisa che la domanda riferita ai servizi di informazione e diffusione informativa attraverso il sito e i *social media* di Ateneo è stata introdotta nell'edizione GP 2021.

	Good Practice 2020		Good Practice 2021	
	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	28,71%	29	27,55%	27
Uguale	28,71%	29	40,82%	40
Peggior	2,97%	3	8,16%	8
Non so	39,61%	40	23,47%	23
Totale	100,0%	101	100,0%	98

Tabella 19. 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 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, 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 3 quesiti riferiti alla soddisfazione complessiva e un campo libero per inserire eventuali commenti.

Si riportano nella tabella 20 i risultati riferiti alla soddisfazione complessiva sui servizi. I risultati, in accordo con quelli della componente accademica, evidenziano un calo nel gradimento in tutti gli ambiti e segnalano come particolarmente bisognosi di attenzione i servizi di diffusione delle informazioni tramite il sito e gli *account* istituzionali sui *social media* e di comunicazione.

	Good Practice 2020		Good Practice 2021	
	Media	N. risposte	Media	N. risposte
Servizi di informazione e diffusione informativa attraverso il sito e i <i>social media</i> di Ateneo	-	-	4,13	40
Servizi di comunicazione	4,81	32	4,20	40
Sistemi informatici	4,75	32	4,38	40
Supporto alla contabilità	4,71	17	4,46	24
Supporto agli approvvigionamenti e ai servizi di <i>Campus</i>	4,66	32	4,50	40
Supporto all'amministrazione e gestione del personale	4,84	32	4,66	35
Supporto ricevuto nell'erogazione dei servizi di <i>welfare</i> (sussidi, assegni familiari, pensioni, esenzioni...)	5,25	4	4,67	6
Soddisfazione complessiva				
Supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi	4,88	32	4,65	40

Tabella 20. Progetto *Good Practice*: valore medio della soddisfazione complessiva del personale tecnico amministrativo in merito ai servizi erogati nell'anno 2020 e 2021. Si precisa che la domanda riferita ai servizi di informazione e diffusione informativa attraverso il sito e i *social media* di Ateneo è stata introdotta nell'edizione GP 2021.

Per quanto riguarda la percezione della prestazione della Scuola rispetto all'anno precedente, il 2021 registra un leggero peggioramento rispetto all'edizione precedente (tabella 21).

	<i>Good Practice 2020</i>		<i>Good Practice 2021</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	53,13%	17	37,50%	15
Uguale	31,25%	10	40,00%	16
Peggiora	-	-	2,50%	1
Non so	15,62%	5	20,00%	8
Totale	100,0%	32	100,0%	40

Tabella 21. Progetto *Good Practice*: percezione della prestazione della Scuola rispetto all'anno precedente da parte del personale tecnico amministrativo.

7.1.1. Utilizzo dei risultati

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

Per quanto concerne i risultati delle rilevazioni di *Customer Satisfaction* effettuate nel 2021 e riferite all'anno 2020, nei giorni 7 e 10 marzo 2022 il Presidente del PQ e l'Unità Programmazione, Controllo e Qualità hanno incontrato le rappresentanze di alcuni uffici per discutere le criticità emerse e proporre azioni correttive. Successivamente, il PQ ha ritenuto opportuno condividere con il Direttore Generale un documento che ricapitolasse le tematiche affrontate nel corso dei singoli incontri e le relative soluzioni proposte affinché costituissero una base di partenza per un percorso di miglioramento.

7.2. Benessere Organizzativo

Per quanto riguarda l'indagine sul Benessere Organizzativo del personale tecnico amministrativo, i questionari riferiti al 2021 sono stati somministrati nel mese di maggio 2022 secondo la tempistica dettata dal gruppo di coordinamento del Politecnico di Milano. Come per le precedenti edizioni il questionario è stato strutturato in modo da permettere ai compilatori di esprimere un giudizio su una scala da 1 (per nulla d'accordo) a 6 (completamente d'accordo).

Il tasso di risposta registrato è pari all'80,49% (33 questionari compilati su 41 inviati), valore che, pur attestandosi ben al di sotto di quello della rilevazione di *Customer Satisfaction*, presenta un leggero miglioramento rispetto all'anno precedente (77,78%).

Preme evidenziare che, a partire dalla scorsa edizione riferita al 2020, sono state incluse nella rilevazione due domande sul lavoro agile (tabella 22). I risultati più recenti mostrano come il personale sia maggiormente soddisfatto di tale modalità rispetto all'anno precedente, probabilmente anche in virtù di una maggiore regolamentazione (sezione 8.3), e continui a ritenerla una direzione verso la quale tendere una volta superata la situazione emergenziale.

	<i>Good Practice 2020</i>		<i>Good Practice 2021</i>	
	Media	N. risposte	Media	N. risposte
Lavoro agile e COVID-19				
Ritengo che il lavoro agile possa essere considerato una direzione di sviluppo per il futuro dell'Ateneo, alla fine dell'emergenza sanitaria da COVID-19	5,35	26	5,34	32
Sono soddisfatto/a dell'attività svolta in modalità agile durante la fase di emergenza sanitaria	4,76	25	5,04	28

Tabella 22. Progetto *Good Practice*: risultati delle domande sul lavoro agile e l'emergenza sanitaria presenti nei questionari sul benessere organizzativo riferiti agli anni 2020 e 2021.

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

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Scuola, nominato con Decreto del Direttore Amministrativo n. 06048(67).II.16.06.11.18 ha avviato i propri lavori nel mese di dicembre 2018 con il compito di favorire l'eguaglianza di genere, la conciliazione vita privata-vita professionale, il benessere lavorativo.

A novembre 2021 il nuovo Rettore ha confermato una Delega sul tema delle pari opportunità, rinnovando l'importanza delle politiche sociali e dell'uguaglianza di genere per la Scuola, e a dicembre 2021 è stata modificata la composizione del CUG con la nomina di un nuovo Presidente (Decreto del Direttore Amministrativo n. 12321(110).II.18.23.12.21).

8.1. Consigliera di Fiducia

Tra le attività del CUG merita menzione la proposta di istituzione della figura della/del Consigliera/e di fiducia a cui i membri della *Community* possono rivolgersi per ottenere supporto contro discriminazioni e/o molestie, nonché difesa del rispetto della loro dignità, intimità e onore. Tale figura è disciplinata dal "Regolamento istitutivo della/del Consigliera/e di fiducia per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio", che è stato emanato a febbraio 2021 sulla base della

raccomandazione della Commissione europea 92/131/CEE. A ottobre 2021 è stata indetta la procedura di selezione per il conferimento dell'incarico, conclusasi a febbraio 2022 con la nomina della [Consigliera di Fiducia](#).

8.2. Bilancio di Genere

Nell'ambito delle azioni promosse dal Gruppo sull'Uguaglianza di Genere promosso dalla CRUI e come raccomandato dalla CRUI stessa, nel 2021 il CUG, su incarico degli Organi della Scuola, ha redatto il primo Bilancio di Genere della Scuola ispirato alle "Linee Guida CRUI per il Bilancio di genere" e contestualizzato alla realtà specifica della Scuola le cui dimensioni e selettività dell'offerta formativa e delle discipline presenti devono essere appropriatamente tenute in considerazione.

Trattandosi del primo Bilancio di Genere, il CUG ha voluto proporre un modello replicabile, ma flessibile, in modo da permettere in futuro un'integrazione con nuovi parametri e una lettura dei dati in senso longitudinale, tenendo conto della crescita che la Scuola sta vivendo e vivrà nei prossimi anni, anche auspicabilmente nella direzione di una riduzione di tutti i divari esistenti (ivi compreso quello di genere) per lo sviluppo di un ambiente caratterizzato dalla massima inclusività e dall'equità sociale.

Il Bilancio di Genere 2020-2021³ si articola in due parti: la prima, di natura qualitativa, riporta le azioni e le iniziative che la Scuola o le sue componenti hanno posto in essere al fine di perseguire obiettivi riconducibili all'eguaglianza e all'equità di genere, al contrasto alle discriminazioni e alla valorizzazione delle differenze; la seconda, di natura quantitativa, è dedicata all'analisi del contesto e della distribuzione di genere della Scuola.

Il documento include inoltre:

- il Piano delle Azioni Positive, previsto dal D.Lgs n. 198/2006, art. 48 e dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, nel quale sono individuate le misure volte ad assicurare, nel rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne;
- il *Gender Equality Plan*, il quale identifica la strategia dei singoli Atenei per l'uguaglianza di genere e costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti i bandi *Horizon Europe* per la ricerca e l'innovazione.

³ Il Bilancio di Genere è disponibile sul sito istituzionale alla pagina dedicata al CUG <https://www.imtlucca.it/it/the-imt-school/governing-bodies-and-committees/comitato-unico-garanzia>

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

Nel mese di ottobre 2021, in accordo con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di lavoro agile integrata dai Decreti-legge e DPCM legati allo stato emergenziale, nonché da ultimi il DPCM del 23 settembre 2021, che stabilisce quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella Pubblica Amministrazione dal 15 ottobre 2021 quella in presenza, e il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021, che disciplina le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni e le misure in materia di mobilità del personale, l'Amministrazione della Scuola ha sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali un accordo integrativo per la disciplina del lavoro agile del personale tecnico amministrativo.

La Scuola promuove il lavoro agile (c.d. *smart working*) al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti della Scuola con la precisazione che l'adozione e il mantenimento del lavoro agile restano vincolati al raggiungimento degli obiettivi di performance programmati e al regolare svolgimento delle attività quotidiane nonché alla corretta erogazione dei servizi.

Le considerazioni alla base dell'accordo sono:

1. gli impatti positivi derivanti dall'adozione del lavoro agile sulla performance e sull'erogazione dei servizi della Scuola, come evidenziato dalle valutazioni effettuate così come previste dal SMVP;
2. i vantaggi per i dipendenti nell'adozione del lavoro agile, quali ad esempio la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, il miglioramento del *work-life balance*, l'abbattimento dei costi legati agli spostamenti, l'abbattimento delle differenze di genere, la riduzione delle forme di "assenteismo fisiologico";
3. i risparmi per l'Amministrazione dal punto di vista dei consumi legati all'utilizzo degli uffici e la ricaduta positiva in termini sociali per la riduzione dell'emissione di CO2 dovuta al minor traffico generato dagli spostamenti.

L'accordo prevede, poi, le seguenti condizioni:

1. lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. l'Amministrazione deve garantire una adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
3. l'Amministrazione assicura il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi.

Dal 1° novembre 2021 la quasi totalità del personale tecnico amministrativo della Scuola, ad eccezione di coloro i quali svolgono funzioni non espletabili da remoto, ha aderito all'accordo sottoscrivendo contratti individuali.

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

8.4. Sussidi per il Personale Tecnico Amministrativo

Secondo quanto previsto dal "Regolamento per l'attribuzione di sussidi al personale tecnico e amministrativo" i sussidi sono erogati con finalità assistenziale in relazione ai seguenti eventi e fattispecie (elencati in ordine decrescente di rilevanza):

- A. decesso;
- B. malattie croniche e invalidanti e prestazioni mediche;
- C. degenza e assistenza ai familiari;
- D. spese per utilizzo dei trasporti pubblici;
- E. bisogni generici che hanno provocato disagio economico.

Il dettaglio dei sussidi erogati con riferimento all'anno 2021 è riportato nella tabella 23.

	2021 (spese sostenute nel 2010)	2022 (spese sostenute nel 2021)
N. di domande pervenute	9	4
N. di domande accolte	8	4
Stanziamento (costo ente)	€ 15.000	€ 15.000
Totale sussidi erogati (lordo dipendente)	€ 7.269,75	€ 6.108,70

Tabella 23. Prospetto di sintesi dei sussidi rivolti al personale tecnico e amministrativo negli anni 2021 e 2022 con riferimento a spese sostenute nell'anno precedente.

Considerata la legge 178/2020, nello specifico l'articolo 1 comma 870 che recita "In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare

nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo", l'Amministrazione della Scuola ha sottoposto al parere del Collegio dei Revisori la certificazione dell'importo derivante dai risparmi sui buoni pasto per l'anno 2020.

Visto, quindi, l'importo pari a €9.630,31 certificato dal Collegio dei Revisori con il verbale numero 8/2021 del 6 ottobre 2021 ai sensi dell'articolo 1 comma 870 della legge 178/2020 (legge di Bilancio 2021), nell'ambito della contrattazione integrativa è stato stabilito di distribuire equamente tali risorse tra i dipendenti in servizio nell'anno 2020 e con almeno 6 mesi di servizio nel 2021.

9. Allegato

- Prospetto di rendicontazione finale degli obiettivi dell'Amministrazione per l'anno 2021