

L'anno duemilaventuno, il giorno ventidue del mese di gennaio, alle ore dieci, in collegamento telematico audio e video (mediante la piattaforma Meet di Google), si è riunito il Senato accademico della Scuola Normale Superiore (nel seguito, anche "Scuola"), costituito da:

	presente	assente giustificato	assente
1. AMBROSIO prof. Luigi, Direttore p.t. della Scuola	X		
2. PIAZZA prof. Mario, Vice-Direttore p.t. della Scuola	X		
3. ROSATI prof. Gianpiero, Preside p.t. della Classe di Lettere e Filosofia	X		
4. FERRARA prof. Andrea, Preside p.t. della Classe di Scienze	X		
5. DELLA PORTA prof.ssa Donatella, Preside p.t. della Classe di Scienze politico-sociali	X		
6. BENZI prof. Michele, rappr. professori A.S.S. 01	X		
7. BENIGNO prof. Francesco, rappr. professori A.S.S. 11	X		
8. CAPPELLI prof.ssa Chiara, rappr. professori A.S.S. 03	X		
9. ZAMPONI dott. Lorenzo, rappr. ricercatori e assegnisti di ricerca	X		
10. ARESI dott. Giacomo, rappr. allievi corsi perfezionamento/dottorato	X		
11. D'ALESSANDRO dott. Luca Francesco, rappr. allievi corsi ordinari	X		
12. WALTERS dott.ssa Sofia Elisabetta, rappr. allievi corsi ordinari	X		
13. ROSSI sig. Fabrizio, rappr. PTA	X		

Esercita le funzioni di segretario verbalizzante il Segretario generale, Dott. Aldo Tommasin. Assiste alla riunione il Dott. Daniele Altamore, Dirigente dell'Area Didattica, Ricerca e Approvvigionamenti. Sono altresì presenti il Dott. Salvatore Rossi e l'Avv. Giuseppe Toscano, rispettivamente Presidente e componente del Consiglio di amministrazione federato della Scuola, invitati alla presente seduta dal Direttore della Scuola per contribuire alla discussione relativa al secondo punto dell'ordine del giorno.

Ai sensi dell'art. 17 dello Statuto, assume la presidenza il Direttore della Scuola, Prof. Luigi Ambrosio, il quale constata e fa constatare che:

- la presente riunione è stata regolarmente convocata in modalità telematica tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 13, comma 3, del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 gennaio 2021, e dall'allegato 18, paragrafo M), del D.D. 663/2020;
- il collegamento telematico è stabile e consente a ciascun componente del Senato accademico di vedere e ascoltare tutti gli altri e di comunicare con essi;
- tutti i componenti hanno ricevuto i documenti istruttori inerenti le deliberazioni da assumere posti a loro disposizione su cloud ad accesso riservato.

Il Presidente, constatata la validità della riunione in base al numero dei presenti, dichiara aperta la seduta con il seguente ordine del giorno.

#### In composizione plenaria

- comunicazioni;
- federazione: linee di orientamento in merito alla conclusione del triennio sperimentale;
- parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021;

4. parere sul Piano della Performance 2021/2023, comprensivo del Piano delle azioni positive e del Piano organizzativo del lavoro agile;
  5. approvazione modifiche al Codice etico;
  6. approvazione modifiche del Regolamento in materia di ricercatori a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24 della L. n. 240/2010;
  7. approvazione del Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali, ai sensi del D.lgs. n. 75/2017, riservate al personale tecnico e amministrativo in servizio a tempo indeterminato;
  8. proroga della scadenza prevista dal Regolamento dei corsi di perfezionamento (Ph.D.) della Scuola per il sostenimento dell'esame finale;
  9. programmazione didattica per l'a.a. 2021/2022 della Classe di Scienze politico-sociali;
  10. rinnovo composizione del Comitato Etico congiunto per la ricerca e avvio triennio di gestione della Scuola;
  11. approvazione della partecipazione della Scuola al Bando Vinci 2021;
  12. proposta di acquisizione in concessione cinquantennale di una porzione di Palazzo Vegni, a Firenze, per attività istituzionali;
  13. accordi e convenzioni;
  14. designazione di un componente supplente, in rappresentanza della Scuola, nel Comitato unico di garanzia;
  15. varie ed eventuali;
- 15-bis Provvedimenti relativi all'attivazione di posizioni di professori di I fascia.

In composizione ristretta ai professori di I fascia

16. proposta di chiamata di professore di I fascia;
17. programmazione didattica Classe di Scienze politico-sociali per l'a.a. 2021/2022, convenzioni ex art. 6, comma 11, della L. n. 240/2010.

Prima di iniziare la riunione, il Presidente propone di modificare l'ordine di trattazione degli argomenti posti all'ordine del giorno anticipando l'esame dell'argomento posto al numero due, relativo alla federazione, in considerazione della presenza del Dott. Rossi e dell'Avv. Toscano. I presenti concordano.

Deliberazione n. 1

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 2
Argomento: federazione: linee di orientamento in merito alla conclusione del triennio sperimentale
Struttura proponente: Segretario generale
Dirigente: A. Tommasin

Il Presidente ringrazia il Presidente del Consiglio di amministrazione federato, Dott. Salvatore Rossi, e il componente nominato dalla Scuola, Avv. Giuseppe Toscano, per aver accettato di partecipare alla discussione di questo punto all'ordine del giorno, determinante per i futuri assetti istituzionali della Scuola.

Il Presidente richiama poi le delibere n. 76 e n. 127 del 14 dicembre 2016, rispettivamente del Collegio accademico e del Consiglio direttivo, con le quali nell'ambito della programmazione triennale 2016-

2018 di cui al Decreto Ministeriale n. 635 del 08/08/2016, la Scuola nell'ambito dell'Obiettivo B: Modernizzazione ambienti di studio e ricerca, innovazione delle metodologie didattiche, proponeva il progetto di federazione con la Scuola S. Anna e lo IUSS di Pavia. Gli obiettivi del progetto da sviluppare sperimentalmente per il triennio 2018-2021 (anni accademici 2018/2019 -2019/2020 – 2020/2021) erano l'istituzione e attivazione degli organi di governo, di controllo e valutazione comuni, quali il Consiglio di amministrazione, il Collegio dei revisori dei conti e il Nucleo di valutazione. Altri obiettivi erano la messa a fattor comune delle attività e azioni inerenti l'orientamento, il placement, il trasferimento tecnologico, l'attivazione di corsi di studio e la promozione di attività e programmi di ricerca congiunti.

Più dettagliatamente, il progetto presentato al Ministero prevedeva le seguenti azioni:

**a) Organi e strumenti:**

- *Istituzione di Organi congiunti, oltre il Consiglio di amministrazione, almeno uno tra Nucleo, Collegio; Comitato Etico Ricerca, Ufficio Procedimenti Disciplinari e Presidio Qualità;*
- *Immagine coordinata e comunicazione esterna;*
- *Attivazione di corsi di Orientamento congiunti sulle attività didattiche e di ricerca delle Scuole indirizzati non solo agli studenti per l'accesso ai corsi ordinari e di dottorato ma anche ai docenti delle scuole secondarie;*
- *Iniziative di Placement per promuovere le occasioni di studio e di ricerca in Italia e all'estero;*
- *Iniziative in tema di Sicurezza e Sorveglianza sanitaria per il rispetto degli obblighi di legge anche in tema di Formazione alla sicurezza attraverso la costituenda piattaforma e-learning;*
- *Iniziative congiunte per migliorare il posizionamento delle tre Scuole nei ranking internazionali universitari.*

**b) Didattica**

- *Due Scuole (SSSA-SNS) intendono istituire un corso ordinario congiunto nel settore delle Scienze Sociali;*
- *Le tre scuole intendono avviare un progetto di E-learning che prevede una piattaforma congiunta con finalità di supporto alla didattica, alla ricerca e alla formazione.*

**c) Ricerca**

*Le Scuole prevedono non solo la creazione di laboratori congiunti ma anche il perseguimento di altre iniziative di cooperazione nel settore della Ricerca, sfruttando i punti di forza che ciascuna realtà vanta e mettendo in condivisione le risorse umane e materiali necessarie (spazi immobiliari esistenti e attrezzature anche di nuova acquisizione).*

*I settori di interesse bi o trilaterali sono:*

- *Scienze della Vita (SNS-SSSA): La collaborazione sfocerà nell'attivazione di laboratori di ricerca congiunti con lo sviluppo di nuovi temi di ricerca e avrà risvolti sulla formazione alla ricerca dei perfezionandi;*
- *Nuovi materiali per la fotonica (SNS-SSSA): La collaborazione avrà ad oggetto la ricerca nell'ambito dei nuovi materiali con particolare riguardo a quelli per i circuiti integrati fotonici;*
- *Laboratori di Realtà virtuale e Big Data (SNS-SSSA-IUSS): La collaborazione sfocerà nell'attivazione di laboratori di ricerca con lo sviluppo di nuovi temi di ricerca e avrà risvolti sulla didattica degli allievi ordinari che sulla formazione alla ricerca dei perfezionandi con particolare riferimento alle Digital e Cyber Humanities e Scienze Sociali Quantitative;*

- *Linguistica e Logica (SNS-IUSS): La collaborazione prevede l'organizzazione congiunta di eventi (seminari, conferenze e workshop) nei suddetti temi di ricerca, anche nella prospettiva di attivare o consolidare progetti con altri studiosi a livello nazionale e internazionale. Parallelamente ai principali temi di ricerca, si prevede anche l'esplorazione di temi affini, con particolare riferimento al rapporto tra logica formale e ragionamento in condizioni di incertezza e all'epistemologia;*
- *Sviluppo di iniziative editoriali (SNS-IUSS-SSSA): appoggiandosi sul centro Edizioni SNS si punta alla creazione di iniziative editoriali congiunte di alto valore scientifico;*
- *Telerilevamento: ricerca avanzata interdisciplinare sul telerilevamento (SSSA-IUSS) sulle problematiche connesse all'impiego del telerilevamento nei diversi campi delle scienze sperimentali e applicate.*

Per tale progetto la Scuola chiedeva al Ministero un finanziamento di 963.000 Euro a fronte di un cofinanziamento di 450.000 Euro. Con DM 12.05.2017, n. 269 il Ministero attribuiva un finanziamento ministeriale di 578.000 Euro.

In data 26 giugno 2018, viene presentato, in comunicazione, al Senato accademico un progetto di federazione “elaborato congiuntamente dai vertici delle tre Scuole” qualificato come “aggiornamento del progetto attivato ed approvato nell’ambito della programmazione ministeriale triennale 2016/2018”. Il verbale della seduta attesta che il documento è consegnato ai membri presenti in seduta. Successivamente, il 16 luglio 2018, il progetto è sottoposto al Consiglio di amministrazione federato tra gli argomenti di competenza della Federazione (odg n. 1.6) e riceve approvazione all’unanimità. Il progetto allegato alla deliberazione reca dei significativi ampliamenti di attività rispetto alla versione approvata nel 2016 e inserita nella piattaforma PRO3 e, in particolare, l’impegnativa proposta “di un percorso unico di accreditamento dell’aggregazione federale” (proposta poi non accolta dal MIUR, che ha previsto in primis l’accreditamento delle singole istituzioni).

Il Presidente ricorda che, con nota del 08.07.2019, il MIUR, preso atto di quanto dichiarato nel Progetto di Federazione aggiornato, ha chiesto alle tre Scuole un documento programmatico della Federazione. Il Presidente, considerato il fatto che il Progetto di Federazione aggiornato non ebbe formale approvazione da parte del Senato accademico, ha ritenuto necessario convocare una seduta straordinaria del Senato accademico il 4.11.2019, appositamente dedicata alla determinazione di linee di indirizzo, qui di seguito riportate, per la stesura del documento programmatico della Federazione.

1. *Nella predisposizione delle attività del piano programmatico si terrà conto di quanto emerge nel corso dell'istruttoria, già avviata, relativa alla rendicontazione delle attività svolte dai tre atenei nell'ambito della Federazione, richiesta entro giugno 2020. Si terrà altresì conto del recente cambio di governance, in tutti e tre gli atenei coinvolti, coerentemente con i piani di orientamento strategici approvati e con i dati aggiornati di bilancio.*
2. *Andrà valorizzata l'istruttiva esperienza fatta, con l'avvio e il consolidamento di nuove collaborazioni scientifiche, il confronto e la parziale condivisione di esperienze organizzative e didattiche. È stata avviata una seria riflessione sull'attuale sistema di governance che, soprattutto a livello del Consiglio di amministrazione, ha presentato diverse criticità, nella ripartizione di ruoli con il Senato accademico e con le competenze dei Segretari/Direttori generali.*
3. *Nella progettazione di attività congiunte andranno considerati con più attenzione gli aspetti logistici, con particolare riferimento alle attività didattiche e ai servizi di natura tecnico-amministrativa. Viceversa, altri tipi di attività (come Jotto, Job Fair), in linea con l'evoluzione in atto nei rapporti con le altre istituzioni di eccellenza italiane, andranno sviluppati e consolidati in un'ottica anche più ampia rispetto a quella della Federazione.*

4. *Considerando la natura sperimentale e di progetto "pilota" della Federazione, si intende rispettare il termine naturale previsto dagli statuti per una valutazione più compiuta da parte dei senati accademici del percorso federativo, termine collocato a decorrere da un triennio dall'istituzione del Consiglio di amministrazione federato.*
5. *I prossimi mesi di sperimentazione dovranno quindi essere dedicati anche allo studio di fattibilità, alla luce della normativa esistente, di potenziali altre forme federative, più leggere e articolate, magari con più attori coinvolti, diversi livelli di consigli di amministrazione. Questo potrebbe risolvere alcune delle criticità emerse, facendo salvi tutti gli aspetti positivi già sperimentati, le sinergie e le collaborazioni esistenti, la possibilità di presentarsi a call internazionali in forma congiunta, stimolando in modo più fattivo lo sviluppo di nuove collaborazioni. Il documento prospettico, alla fine della sperimentazione, sarà uno studio di fattibilità volto ad articolare un modello o modelli di federazione mirato a costruire partnership collaborative e federali, dove sperimentare modelli innovativi di ricerca e formazione a livello nazionale e internazionale.*
6. *in questo percorso di sperimentazione e di studio sarà importante il supporto del MIUR e del legislatore.*

Tali linee di indirizzo si sono poi coerentemente concretizzate nel piano programmatico della Federazione, approvato dai Senati accademici delle tre Scuole nel mese di dicembre 2019 e, successivamente, nello stesso mese, dal Consiglio di amministrazione federato.

Conclusa la descrizione della cronistoria, il Presidente ricorda che, ai sensi dell'articolo 8, comma 2, dello Statuto:

*“Decorsi tre anni dalla data di costituzione del Consiglio di amministrazione federato, la Scuola può decidere di recedere dalla federazione di cui al comma precedente, con deliberazione motivata del Senato accademico. Il Direttore, entro trenta giorni dalla data della deliberazione, ne dà comunicazione al MIUR, agli altri Atenei federati e al Consiglio di amministrazione federato. Il Consiglio di amministrazione federato approva, entro sei mesi, un programma attuativo del recesso, tenendo conto delle attività in essere, ed esprime parere sulle conseguenti modifiche allo Statuto. Fino alla nuova costituzione del Consiglio di amministrazione, del Collegio dei revisori dei conti e del Nucleo di valutazione, ciascuno di tali Organi federati resta in carica come previsto dal presente Statuto.”.*

Il Presidente ricorda che il Consiglio di amministrazione federato fu costituito con Decreto congiunto del Direttore della Scuola Normale e dei Rettori della Scuola S. Anna e dello IUSS 30 maggio 2018, n. 303, il che significa che il 29 maggio 2021 spira il termine previsto dalla disposizione su richiamata. Di conseguenza, il Presidente ritiene che sia opportuno da parte del Senato accademico, sulla base dell'esperienza maturata nel corso del triennio, a ridosso della scadenza del 29 maggio, definire un primo orientamento della Scuola sulle determinazioni che dovranno essere assunte, in autonomia dai tre Senati, ma certamente e auspicabilmente anche nell'ottica di un percorso condiviso. A tale riguardo, il Presidente ricorda al Senato che le attività svolte nell'ambito del progetto federale e che erano state a suo tempo indicate nell'ambito della programmazione 2016-2018, secondo un primo orientamento ministeriale sarebbero dovute essere rendicontate contestualmente alla conclusione della programmazione 2019-2021, e quindi a giugno 2021, senonché la pandemia ha accorciato di un anno la programmazione 2019-2021 e il Ministero ha deciso di avviare un nuovo triennio di programmazione con decorrenza 2021. Ad oggi, quindi, le Università sono in attesa delle direttive del Ministero sia per la nuova programmazione 2021- 2023, sia delle modalità con cui la Scuola dovrà rendicontare sia la programmazione 2016-2018 che la programmazione 2019-2020.

È utile richiamare qui le principali azioni e attività che sono state svolte nell'ambito della federazione, oltre alla costituzione degli organi comuni. Queste attività, anche con riferimento al progetto inizialmente presentato nel 2018, hanno riguardato:



- Per la didattica: collaborazioni attive nei seguenti corsi: corso ordinario in Scienze politiche e sociali (SNS e SSSA), dottorato in Economics (IUSS e SSSA); dottorato in Transnational Governance (SNS e SSSA); Dottorato in ClimateChange (SNS, SSSA e IUSS);
- Per la ricerca: centro Neuro-X nel settore delle neuroscienze e delle neurotecnologie, centro 3CSA sui cambiamenti climatici e lo sviluppo sostenibile, attività congiunte nei settori agrario e biotecnologico e nei big data;
- Per la terza missione: JobFair, Jotto, Orientamento congiunto;
- Per le attività amministrative: ufficio procedimenti disciplinari, piani di formazione congiunta per il personale tecnico-amministrativo, azioni di convergenza e confronto nelle strutture dei bilanci, gare congiunte per l'acquisto di servizi (SNS e SSSA), incontri tra il personale tecnico-amministrativo in tema di accreditamento e qualità.

Il Presidente, richiamate le premesse che hanno portato al progetto federale e illustrato le principali azioni e attività svolte nel triennio che volge al termine, pone in evidenza i seguenti aspetti:

- a) Le varie attività ed esperienze su descritte, con l'avvio di nuove collaborazioni scientifiche, il confronto e la parziale condivisione di esperienze organizzative e didattiche, saranno certamente una delle basi costitutive per la rendicontazione dell'esperienza federativa e per la sua valutazione da parte del MUR, in relazione agli obiettivi proposti nella programmazione triennale 2016-2018. Al tempo stesso, rileva che nessuna di queste presuppone un livello di integrazione così alto, quale quello costituito dalla condivisione di un Consiglio di amministrazione.
- b) Accanto al riconoscimento degli aspetti positivi già evidenziati, non si possono sottovalutare le criticità emerse, a partire dall'unificazione dei Consigli di Amministrazione. Questo ha determinato una perdita di rappresentatività delle componenti dei singoli atenei (stante il numero globale di membri del CDA imposto dalla legge), ridotte a Rettori/Direttori e componente studentesca, e a una concentrazione eccessiva di responsabilità amministrativo/gestionali di processi la cui istruzione è rimasta, tuttavia, essenzialmente in capo ai singoli atenei.
- c) Nel corso del 2020, nonostante l'emergenza COVID-19, si sono progressivamente sviluppate una sinergia e una progettualità sempre maggiori tra le sei scuole a ordinamento speciale (SNS, SSSA, SISSA, IMT, IUSS, GSSI), culminate in: un documento congiunto richiesto dal Ministro ai sei Rettori/Direttori delle scuole, sullo sviluppo, la sostenibilità e la migliore definizione e valorizzazione della loro missione; una richiesta di maggiore attenzione alla loro specificità nell'assegnazione di risorse umane e finanziarie; un accordo di collaborazione tra le sei scuole, già approvato dagli altri cinque Senati Accademici, che è all'ordine del giorno in questo Senato e che, se approvato, verrà sottoposto all'approvazione del Consiglio di amministrazione federato.
- d) In linea con quanto già prospettato nel piano programmatico del 2019, un progetto di forma federativa più ampio, a livello delle sei Scuole, ma più leggero e articolato nella distinzione dei ruoli, potrebbe risolvere alcune delle criticità emerse, facendo salvi tutti gli aspetti positivi già sperimentati, le collaborazioni esistenti, persino stimolandone di nuove in modo più fattivo. Una tale forma federativa sarebbe più focalizzata sulla condivisione di obiettivi e missioni delle Scuole e su un coordinamento volto ad evitare duplicazioni nel sistema delle Scuole superiori ad ordinamento speciale: uno schema questo, utile per l'elaborazione strategica a livello nazionale (e non solo) e più efficace rispetto ai modelli federativi che pongono enfasi sulle economie di scala. Se tale livello federativo fosse dotato di apposite risorse dal MUR (e possibilmente vedesse la partecipazione di rappresentanti dello stesso) potrebbe anche essere il volano per definire missioni di interesse strategico nazionale per le Scuole (come ad esempio prospettato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza approvato dal CDM il 14.01, nel quadro MAC1 "didattica e competenze universitarie avanzate") e un utile strumento per accedere a bandi di concorso internazionali e per sperimentare nuovi modelli organizzativi e didattici come, ad

esempio, i costituenti Dottorati Nazionali.

Il Presidente dà quindi la parola al Dott. Rossi e all'Avv. Toscano per esporre ai presenti le proprie considerazioni e valutazioni maturate durante il loro mandato di consiglieri di amministrazione in ordine alla esperienza della federazione.

Il Dott. Rossi ringrazia il Presidente per l'invito, ricordando di avere accettato molto volentieri il ruolo di Presidente del Consiglio di amministrazione federato dopo un colloquio con i tre Rettori sulle prospettive di sviluppo del progetto federativo. Resta convinto che, per le loro specificità e dimensioni, sia un elemento strategico la messa a comune di risorse e attività. La sua esperienza, dopo diversi mesi, è caratterizzata da luci e ombre. Tra gli elementi positivi vanno sottolineati la condivisione di esperienze e le collaborazioni, già ricordate dal Direttore, in particolare tra la Scuola Normale e la Sant'Anna. Evidenzia che lo sviluppo del progetto è a suo parere in mezzo al guado: in particolare, tra gli aspetti negativi viene evidenziato un appesantimento delle procedure amministrative che assorbono gran parte delle attività svolte dal Consiglio di amministrazione federato, con una eccessiva concentrazione su micro decisioni che potrebbero essere decentrate. È quindi forse giunto il momento di fare una riflessione e vede positivamente la prospettiva di un allargamento del progetto a tutte le Scuole Superiori a ordinamento speciale, particolarmente nell'ottica della ricerca e della consulenza su temi interdisciplinari. Nel ridare alle singole Scuole piena autonomia decisionale, ritiene che le questioni di competenza della Federazione debbano essere di livello più alto, scientifico e culturale. Conclude sottolineando di sentirsi onorato di presiedere il Consiglio di amministrazione federato.

Il Presidente ringrazia il Dott. Rossi per il suo prezioso intervento.

L'Avv. Toscano ringrazia il Presidente per l'invito ricordando la sua pluriennale esperienza di collaborazione con la Scuola Normale, risalente alla Direzione di Edoardo Vesentini. La Scuola Normale ha il giusto merito di aver portato all'attenzione di tutti, nell'approssimarsi la scadenza del triennio di sperimentazione, la questione delle prospettive future della Federazione. Questo anche perché il tema venne sollevato nel corso della riunione del il Presidente del dicembre 2020. In termini tecnico-giuridici, ribadisce tuttavia che il termine indicato nello Statuto non è vincolante e che l'atto di recesso può essere esercitato in qualsiasi momento. Afferma di essersi reso conto sin dalla prima riunione del Consiglio di amministrazione federato delle problematiche già illustrate dal Presidente e dal Dott. Rossi, redigendo poi un appunto di lavoro volto a individuare possibili semplificazioni, in particolare per quel che riguarda le rispettive competenze di Senato, Consiglio di amministrazione federato e Direzione Generale. Dal suo punto di vista, contrariamente ad altre opinioni espresse, ritiene che l'attuale Federazione sia nata per difetto più che per eccesso, priva di una chiara progettualità e con la sola previsione della costituzione di organi congiunti. Il Senato, nella riunione odierna, può quindi avere un ruolo determinante nella riflessione su questi temi. Condivide comunque la necessità di razionalizzare e semplificare, ricordando di avere avanzato lui per primo l'ipotesi della reintroduzione di organi amministrativi interni. Ricorda anche che il dettato della legge Gelmini, ove si parla di federazioni, andrebbe opportunamente interpretato nel caso specifico delle Scuole Superiori, che hanno natura e finalità ben distinte da quelle delle Università.

Il Presidente ringrazia anche l'Avv. Toscano e sollecita domande e interventi sul tema, anche rivolte agli illustri ospiti.

Il Dott. Aresi solleva la questione della necessità della previsione di organi distinti, Senato accademico e Consiglio di amministrazione federato.

Il Prof. Ferrara afferma che le difficoltà emerse erano facilmente prevedibili, e ricorda di avere manifestato al Prof. Vincenzo Barone, all'epoca Direttore della Scuola, tutte le sue perplessità, derivanti dalla lontananza della sede pavese e dalla limitata sovrapposizione culturale, scientifica e organizzativa. Afferma che molti colleghi hanno riscontrato, a valle dell'avvio della Federazione, un

notevole appesantimento delle procedure, anche quelle ordinarie. Non nasconde la valenza di alcune collaborazioni e sinergie ma si chiede se queste richiedano necessariamente un tale livello di compenetrazione amministrativa. Pensa che si debba con umiltà e onestà rientrare sui propri passi, prima che la strada già percorsa si chiuda.

La Prof.ssa Della Porta lamenta la mancanza di trasparenza e di dialogo nel processo che ha portato alla Federazione, con un approccio top/down che forse non ha permesso neanche di crearne le migliori basi giuridiche. È importante fare questa riflessione anche in relazione agli sviluppi futuri, di una Federazione allargata, e potrebbe essere conveniente, prima di fare altri passi avanti, farne qualcuno indietro.

L'allievo D'Alessandro svolge alcune riflessioni sulla prospettiva di una più stretta collaborazione tra Scuola Normale e Scuola Sant'Anna, sottolineando la valenza di queste collaborazioni tra strutture che incidono sulla stessa realtà locale.

L'Avv. Toscano interviene per sottolineare come ogni processo federativo comporti una perdita di indipendenza, però compensata da vantaggi. Tali vantaggi non si sono sufficientemente evidenziati in questo caso.

Il Dott. Rossi riconosce le criticità, già evidenziate nel suo primo intervento, ma invita a guardare al futuro, evitando tentazioni di arroccamento e creazione di barriere.

Il Presidente ringrazia, per il loro prezioso contributo, il Dott. Rossi e l'Avv. Toscano che alle ore undici e trentadue minuti lasciano la seduta.

Il Presidente riferisce anche dei colloqui informali avuti, in vista della preparazione della bozza di delibera che sottoporrà al Senato. Afferma di essere solo in parte d'accordo con l'affermazione che la struttura attuale non è lesiva dell'autonomia. Anche se finora non è mai successo, grazie anche a un clima molto costruttivo e amichevole, non è escluso che in composizioni diverse la Scuola possa essere messa in minoranza anche su temi di interesse strategico. Sottolinea ulteriormente, tra gli elementi critici, la condivisione eccessiva di responsabilità. Rispetto ai rischi ipotetici di fusione tra le istituzioni, ritiene che il rischio sia molto più reale con la struttura attuale, rispetto a quella che si vorrebbe creare.

Il Preside Rosati interviene rilevando che in particolare la Classe di Lettere è stata poco coinvolta nel processo, anche per la lontananza dei propri ambiti di ricerca da quelli coltivati nelle altre due Scuole. Interviene su questo anche il Prof. Piazza, con riferimento alla Linguistica e alla Logica.

La Prof.ssa Della Porta sottolinea che andrebbe proposto alle altre tre Scuole un nuovo progetto, per non correre il rischio di dare l'impressione di un'annessione.

Il Sig. Fabrizio Rossi condivide l'affermazione che le varie collaborazioni in corso non presuppongono la condivisione di un Consiglio di amministrazione federato. Ricorda, per correttezza, di aver fatto parte del Senato che approvò l'attuale progetto di Federazione ma, alla luce delle considerazioni svolte, in particolare per la rilevanza della rappresentatività delle varie componenti, vede con favore la reintroduzione di un organo amministrativo interno.

Al termine della discussione, il Direttore illustra una prima bozza di delibera. Si susseguono interventi dei componenti Rossi, Zamponi e Cappelli che propongono piccole modifiche alla delibera proposta dal Direttore.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato accademico a deliberare in merito.

#### IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti,

#### DELIBERA



quanto segue:

- a) auspica l'avvio e lo sviluppo di quanto illustrato dal Presidente ai punti c) e d) precedentemente indicati, impegnandosi, in continuità con i progetti di collaborazione già attivati e sulla base dell'esperienza svolta nell'ambito della attuale federazione a tre, a dare il proprio contributo per la predisposizione e attuazione di un nuovo progetto di federazione delle scuole ad ordinamento speciale di respiro nazionale, che preveda una governance finalizzata alla condivisione di obiettivi e missioni comuni;
- b) esprime la volontà della Scuola Normale di dotarsi comunque di un suo nuovo Statuto, che preveda un proprio Consiglio di amministrazione e un proprio Nucleo di valutazione, con specifiche disposizioni volte a favorire la collaborazione con gli atenei del territorio, in primis con la Scuola Superiore Sant'Anna, con l'intento di valorizzare affinità e complementarietà delle due Scuole ad ordinamento speciale. Tale Statuto prevederà conseguentemente misure di coordinamento verso il nuovo progetto federativo di cui al punto precedente;
- c) si riserva di esprimere, in base ai possibili sviluppi del progetto federativo allargato e della sua coerenza con la necessità di autonomia espressa nel punto precedente, la propria valutazione in merito all'esperienza federativa, alla fine del triennio.

Alle ore dodici e dieci minuti i presenti concordano, unanimemente, di sospendere i lavori della riunione per circa venti minuti.

Alle ore dodici e trenta minuti riprendono i lavori della riunione.

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 1
Argomento: comunicazioni

Il Presidente, rallegrandosi per la recente visita istituzionale presso la Scuola del Presidente della Regione, Eugenio Giani, comunica di avere avviato una serie di confronti con rappresentanti delle istituzioni. È stata anche programmata una visita presso la Scuola della assessora regionale Alessandra Nardini.

Il Presidente comunica inoltre quanto segue:

- a) l'ottenimento di un contributo di 250.000 euro, sul cd. borsino del Ministro, destinati al finanziamento di interventi di messa in sicurezza dell'area di San Silvestro, anche in relazione all'emergenza sanitaria;
- b) di aver incontrato il Prof. La Rocca per discutere in merito agli sviluppi di carriera dei professori associati;
- c) gli sviluppi normativi relativi alla progressione dei ricercatori universitari di ruolo, preannunciando la proposizione di un specifico regolamento, possibilmente entro il prossimo mese di febbraio;
- d) di avere avuto contatti informali con altri atenei francesi e spagnoli in merito all'erogazione di un diploma congiunto sul modello del "Liberal Arts College". È coinvolta anche la Scuola Superiore Sant'Anna e, per la Scuola, i contatti saranno tenuti dai professori Benigno e Rolandi;
- e) gli ulteriori interventi a favore degli studenti di dottorato previsti dal D.L. 28.10.2020, n. 137, convertito in legge, e sul loro possibile uso, alla luce di una circolare esplicativa del MUR.

Il Presidente informa inoltre della nota inviata, a firma congiunta, dalla prof.ssa Stefania Pastore, all'epoca Presidente del CUG SNS, e del prof. Luca D'Onghia, Presidente del CGCE. La nota evidenzia l'importante ruolo svolto dalle lavoratrici e dai lavoratori alle dipendenze delle società

cooperative che hanno in appalto alcuni servizi della Scuola (portinerie, biblioteca, mensa, ecc.), soprattutto in questi difficili mesi di emergenza sanitaria e sollecita nei loro confronti un'attenzione particolare. Il Presidente, che condivide le valutazioni espresse in premessa nella nota, riporta al Senato il costante contatto intrattenuto, anche e soprattutto negli ultimi mesi, *in primis* dal Segretario generale con tutti i soggetti coinvolti (vertici delle società cooperative, lavoratrici e lavoratori anche per il tramite dei sindacati) affinché alle lavoratrici ed ai lavoratori fossero assicurate le migliori condizioni di lavoro di fatto e di diritto, nonché puntualità nel pagamento delle relative competenze. L'attenzione non è dunque mai mancata e non mancherà: qualunque sia stato o sarà l'interlocutore della Scuola in relazione ai servizi in appalto la Scuola ha utilizzato e utilizzerà gli strumenti che la normativa mette a disposizione (ad esempio, la cosiddetta clausola sociale) affinché alle lavoratrici ed ai lavoratori in argomento siano riconosciute le migliori condizioni di lavoro possibili. Alcune delle misure proposte nella nota purtroppo vanno oltre le possibilità previste dalla legislazione (è il caso della rappresentanza in organismi la cui compagine è definita in altre sedi, ad esempio la RSU, o che presuppongono perlomeno un rapporto diretto con la Scuola, ad esempio il CUG), ma laddove consentito si valuteranno possibili soluzioni di salvaguardia. In un'ottica di tutela complementare, conclude il Presidente, va la previsione in sede di Piano triennale di fabbisogno del personale di posizioni correlate a taluni servizi (ad esempio, servizi alle aule) che la Scuola in parte intende internalizzare.

Il Presidente illustra quindi, come di prassi, lo stato delle procedure per la copertura di posti di docente e ricercatore a tempo determinato approvate dagli organi della Scuola:

a) Procedure selettive di chiamata di docenti ai sensi dell'art.18 della Legge 240/2010

Posizioni di Professore di I fascia			
STRUTTURA ACCADEMICA	SETTORE CONCORSALE	SSD	STATO DI AVANZAMENTO
Classe di Scienze politico-sociali	14/A2 Scienza Politica	SPS/04 Scienza Politica	Dopo sent. del Cons.di Stato, con D.D. n.116/2019 è stata dichiarata la conclusione della procedura senza indicazione di soggetti meritevoli da ammettere alla successiva fase di chiamata. Contenzioso ancora in atto.
Classe di Lettere e filosofia	10/A1 Archeologia	- L-ANT/07 Archeologia classica	Dopo sentenza Consiglio di Stato, Sez. VI, 02/11/2020 n. 6728/2020 favorevole alla prof.ssa Maria Luisa Catoni, nomina prevista a far data dal 1.9.2021
Classe di Scienze	05/D1 Fisiologia	BIO/09 Fisiologia	Pubblicato bando (D.D. n. 77/2020). Commissione nominata con D.D. n.237 del 21.5.2020. Approvati atti con D.D. n.640 del 26.11.2020. Seminario svolto il 14.12.2020. Fase di chiamata nella presente seduta.
Classe di Scienze (DE-Scienze)	01/B1 Informatica	INF/01 Informatica	Pubblicato bando (D.D. n. 214/2020). Scadenza termini presentazione domande 19.6.2020. Commissione nominata con D.D. n.402 del

			19.8.2020; approvati atti con D.D. n.21 del 19.1.2021
<b>Posizioni di Professore di II fascia</b>			
<b>STRUTTURA ACCADEMICA</b>	<b>SETTORE CONCORSALE</b>	<b>SSD</b>	<b>STATO DI AVANZAMENTO</b>
Classe di Scienze (Piano straordinario progress.RU con ASN)	02/A1 Fisica speriment. interaz. fondamentali	FIS/01 Fisica sperimentale	Pubblicato bando (D.D. n. 585/2020). Scadenza termini presentazione domande 22.12.2020. Fase di formazione della Commissione.

b) Procedure di chiamata diretta ai sensi dell'art.1, comma 9 della Legge n.230/2005

<b>Posizioni di Professore di I fascia</b>			
<b>STRUTTURA ACCADEMICA</b>	<b>SETTORE CONCORSALE</b>	<b>SSD</b>	<b>STATO DI AVANZAMENTO</b>
Classe di Scienze politico-sociali	14/C2 Sociologia dei processi culturali e comunicativi	SPS/08 Sociologia dei processi culturali e comunicativi	Ricevuto nulla osta ministeriale alla chiamata diretta. Nomina del prof. Trenz concordata a decorrere dal 1°2.2021

c) Procedure selettive per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo a) e di tipo b)

<b>Posizioni di Ricercatori a tempo determinato di tipo a)</b>			
<b>STRUTTURA ACCADEMICA</b>	<b>SETTORE CONCORSALE</b>	<b>SSD</b>	<b>STATO DI AVANZAMENTO</b>
Classe di Scienze (finanziato con risorse esterne)	03/A2 Modelli e Metodologie per le Scienze Chimiche	CHIM/02 Chimica fisica	Dopo la chiamata di dicembre 2021, Dott.Giovannini sarà assunto dal 1.2.2021
Classe di Scienze	05/D1 Fisiologia	BIO/09 Fisiologia	Dopo la chiamata di dicembre 2020, Dott.ssa Colla è stata assunta dal 7.1.2021
Classe di Scienze	01/A2 Geometria e Algebra	MAT/03 Geometria	Dopo la chiamata di dicembre 2021, Dott. Ferraguti è stato assunto dal 12.1.2021
Classe di Scienze	05/F1 Biologia applicata	BIO/13	Pubblicato bando (D.D. n.427/2020). Scadenza termini presentazione domande 19.10.2020. Commissione nominata con D.D.n.20 del 19.1.2021.
Classe di Scienze (finanziato con risorse esterne)	03/A2 Modelli e Metodologie per le Scienze Chimiche	CHIM/02 Chimica fisica	Pubblicato bando (D.D. n.596/2020). Scadenza termini presentazione domande 28.12.2020. Fase di nomina

			della Commissione.
Classe di Scienze politico-sociali	14/D1 Sociol. processi econ., del lavoro, dell'ambiente e del territorio	SPS/09 Sociologia dei processi economici e del lavoro	Pubblicato bando (D.D. n.673/2020). Scadenza termini presentazione domande 26.1.2021
Classe di Scienze politico-sociali	14/C3 Sociol. dei fenomeni polit. e giuridici.	SPS/11 Sociologia dei fenomeni politici	Pubblicato bando (D.D. n.672/2020). Scadenza termini presentazione domande 26.1.2021
<b>Posizioni di Ricercatori a tempo determinato di tipo b)</b>			
<b>STRUTTURA ACCADEMICA</b>	<b>SETTORE CONCORSALE</b>	<b>SSD</b>	<b>STATO DI AVANZAMENTO</b>
Classe di Scienze	01/A4 - Fisica matematica	MAT/07 - Fisica matematica	Pubblicato bando (D.D. n. 231/2020). Scadenza termini presentazione domande 30.6.2020. Commissione nominata con D.D. n.335 del 27.7.2020. Fase di verifica atti ai fini dell'approvazione degli atti.

Il Presidente illustra sinteticamente le disposizioni per l'università previste dalla Legge n. 178/2020 (legge di bilancio 2021):

- a) i commi da 507 a 509 demandano al MUR, di concerto con il Ministero dell'istruzione, la promozione di un programma nazionale di ricerca e interventi, della durata di 12 mesi, sul contrasto della povertà educativa. Nell'attuazione del programma possono essere coinvolte università, scuole, istituti di cultura e organizzazioni del Terzo settore con esperienza specifica. Per tale scopo si istituisce un apposito Fondo nello stato di previsione del MUR con una dotazione di 2 milioni di euro per il 2021;
- b) il comma 518 conferma, a decorrere dal 2021, gli incrementi del Fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO) e del Fondo per il funzionamento amministrativo e didattico delle istituzioni dell'alta formazione artistica musicale e coreutica (AFAM) statali, già disposti, per il 2020, dal D.L. n. 34/2020 (conv. L. n. 77/2020), al fine di ampliare il numero degli studenti che beneficiano dell'esonero, totale o parziale, dal pagamento del contributo onnicomprensivo annuale. A sua volta, il comma 519 incrementa, sempre a decorrere dal 2021, il Fondo integrativo statale per la concessione delle borse di studio, facendo seguito a quanto previsto, per il 2020, dalla legge di bilancio 2020 e dal citato D.L. n. 34/2020;
- c) il comma 522 incrementa di € 4 mln per il 2021 lo stanziamento destinato alle residenze universitarie statali e ai collegi di merito accreditati, di cui al D.Lgs. n. 68/2012;
- d) il comma 523 istituisce il "Fondo per la valorizzazione delle università a vocazione collegiale". In particolare, dispone che il Fondo, istituito nello stato di previsione del Ministero dell'università e della ricerca con una dotazione di € 5 mln per ciascun anno del triennio 2021-2023, deve essere ripartito fra le università statali che gestiscono, anche attraverso enti strumentali, collegi universitari;
- e) il comma 524 incrementa le risorse destinate alla progressione di carriera dei ricercatori universitari a tempo indeterminato prevista dal D.L. n. 162/2019 (conv. L. n. 8/2020) e modifica la

relativa disciplina, in particolare incrementando la quota riservata alla copertura dei posti mediante valutazione di ricercatori a tempo indeterminato già in servizio nel medesimo ateneo. Rispetto alla disciplina precedente, si prevede ora, anzitutto, che il limite di spesa è elevato (da € 15 mln) a € 30 mln. Si modifica, inoltre, la disciplina disponendo che, a tal fine, le procedure di chiamata di cui all'art. 18 della L. n. 240/2010 possono essere bandite per una quota fino al 50% dei posti (e non più per almeno il 50% dei posti) e, corrispondentemente, che le procedure di valutazione di cui all'art. 24, comma 6, della stessa L. n. 240/2010 sono attivate per almeno il 50% dei posti (e non più per non più del 50% dei posti);

f) il comma 525 destina risorse anche per il 2021 al “Fondo per le esigenze emergenziali del sistema dell'Università, delle istituzioni di alta formazione artistica musicale e coreutica e degli enti di ricerca” istituito, per il 2020, dal D.L. n. 18/2020 (L. n. 27/2020). In particolare, dispone che, in considerazione del protrarsi dello stato di emergenza derivante dalla diffusione del COVID-19, al Fondo sono assegnati € 34,5 mln per il 2021 e che i criteri di riparto e di utilizzazione delle risorse sono individuati con uno o più decreti del MUR;

g) i commi 526 e 527 istituiscono un Fondo finalizzato alla corresponsione, per il 2021, di un contributo per le spese di locazione abitativa sostenute dagli studenti fuori sede iscritti alle università statali. € 15 mln per il 2021, è destinato agli studenti fuori sede iscritti alle università statali appartenenti ad un nucleo familiare con un indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) non superiore ad € 20.000, che siano residenti in luogo diverso rispetto a quello dove è ubicato l'immobile locato;

h) il comma 531 istituisce un Fondo presso la PCM, con una dotazione di 300.000 euro per l'anno 2021, gestito dal Dipartimento della funzione pubblica e destinato a finanziare 100 borse di studio, della durata di 6 mesi, per l'importo di 3.000 euro ciascuna, per lo sviluppo di progetti di studio e di ricerca e formazione-lavoro -anche in collaborazione con università- di giovani meritevoli studenti universitari nelle aree giuridica, scientifico-tecnologica, economica e statistica, di età non superiore a 25 anni. La finalità è di promuovere e orientare le scelte professionali dei giovani verso le pubbliche amministrazioni e il lavoro pubblico;

i) il comma 548 istituisce nello stato di previsione del MUR il “Fondo per la promozione e lo sviluppo delle politiche del Programma nazionale per la ricerca (PNR)”, con una dotazione di 200 milioni di euro per (ciascuno degli) gli anni 2021 e 2022 e di 50 milioni di euro per l'anno 2023. Con uno o più decreti del Ministro -per la cui adozione non è previsto un termine- sono individuati i criteri di riparto e di utilizzazione delle risorse tra le università, gli enti e le istituzioni pubbliche di ricerca;

j) il comma 549 istituisce, nello stato di previsione del MUR, il “Fondo per l'edilizia e le infrastrutture di ricerca”, con stanziamenti pari a 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2021 e 2022, 250 milioni di euro per l'anno 2023, 200 milioni di euro per (ciascuno degli) gli anni 2024 e 2025 e di 150 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2026 al 2035. Con uno o più decreti del Ministro - per la cui adozione non è previsto un termine- sono individuati i criteri di riparto e di utilizzazione delle risorse tra le università, le istituzioni di alta formazione artistica musicale e coreutica e gli enti di ricerca;

Il Presidente illustra sinteticamente le disposizioni per l'università previste dal D.L. n. 183/2020 recante Proroga di termini legislativi e ulteriori disposizioni (è in corso l'iter di conversione):

a) l'articolo 1, comma 11, proroga dal 31 dicembre 2020 al 31 dicembre 2021 il termine entro il quale le pubbliche amministrazioni sono autorizzate ad acquistare beni e servizi informatici e servizi di connettività, mediante procedura negoziata senza previa pubblicazione di un bando di gara ed in deroga al Codice dei contratti pubblici e ad ogni altra disposizione di legge che disciplina i procedimenti di approvvigionamento, affidamento e acquisto di beni, forniture, lavori e opere. Resta fermo il rispetto delle disposizioni del codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, al



fine di agevolare la diffusione del lavoro agile e dei servizi in rete quali ulteriori misure di contrasto agli effetti dell'emergenza epidemiologica da COVID-19;

b) l'articolo 1, comma 16, proroga dal 31 dicembre 2020 al 30 aprile 2021 il termine per l'adozione del regolamento di delegificazione (previsto dall'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 162/2020) per ridefinire gli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza e pubblicità dei compensi e dei dati reddituali e patrimoniali dei dirigenti pubblici nelle more dell'adeguamento alla sentenza della Corte costituzionale n. 20 del 2019. Inoltre, sospende le sanzioni per la violazione dei suddetti obblighi di trasparenza fino all'adozione del predetto regolamento, anziché fino al 31 dicembre 2020;

c) l'articolo 3, comma 2, proroga per l'anno 2021 le norme in materia di razionalizzazione del patrimonio pubblico e riduzione dei costi per locazioni passive che escludono le amministrazioni pubbliche dall'aggiornamento relativo alla variazione degli indici ISTAT del canone dovuto per l'utilizzo in locazione passiva di immobili per finalità istituzionali;

d) l'articolo 6, comma 5, estende al 2021 la possibilità, già consentita nel 2020, per le università e per le istituzioni AFAM di non applicare l'art. 1, comma 610, della L. n. 160/2019 in materia di risparmio di spesa nel settore informatico;

e) l'articolo 6, comma 7, proroga dal 31 dicembre 2020 al 31 dicembre 2021 il termine previsto dall'art. 1, comma 1145, secondo periodo, della L. n. 205/2017 per l'erogazione delle somme residue dei mutui concessi dalla Cassa depositi e prestiti per interventi di edilizia universitaria;

f) il numero 14 dell'allegato 1 – in combinato disposto con l'art. 19 – proroga (dal 31 dicembre 2020) fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, e comunque non oltre il 31 marzo 2021, l'efficacia delle disposizioni recate dall'art. 101, comma 6-ter, del D.L. n. 18/2020 (conv. L. n. 27/2020), in base alle quali, nell'espletamento delle procedure valutative per il passaggio dei ricercatori universitari a tempo determinato di tipo B al ruolo dei professori associati, le commissioni tengono conto delle limitazioni all'attività di ricerca scientifica conseguenti allo stato di emergenza;

g) il numero 20 dell'allegato 1 – in combinato disposto con l'art. 19 – proroga ulteriormente (dal 31 dicembre 2020) fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, e comunque non oltre il 31 marzo 2021, l'efficacia delle disposizioni recate dall'articolo 7, comma 1, terzo e quarto periodo, del D.L. n. 22/2020 (conv. L. 41/2020), volte a garantire la continuità degli organi delle università e delle istituzioni AFAM.

Deliberazione n. 2

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 3
Argomento: parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021
Struttura proponente: Segretario generale – Servizio Organizzazione e valutazione
Dirigente responsabile: A. Tommasin
Responsabile di Area/Procedimento: L. Zoni

Il Presidente ricorda che il d.lgs. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni (c.d. "Riforma Brunetta"), prevede all'art. 7 che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito SMVP) adottato e aggiornato annualmente, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione.

Inoltre, il Ministro della Funzione pubblica con DM del 9 dicembre 2020 ha approvato le "Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance" con l'intento di

fornire alcune indicazioni metodologiche alle amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria.

Il Presidente informa che in base a quanto previsto nel DM, ogni Amministrazione dovrà, dunque, adottare un programma di sviluppo triennale che ha, come presupposto, l'aggiornamento del SMVP in coerenza con la nuova organizzazione del lavoro delineata nel POLA e gli indicatori minimi previsti nel DM. In questo modo, in sede di Rendicontazione della Performance dovrà essere valutato l'impatto degli obiettivi del POLA sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati dalla Scuola. Il contenuto minimo degli indicatori è previsto nelle Linee guida.

La Scuola ha proceduto sia all'aggiornamento del SMVP che si adegua alle predette richieste ministeriali e sia all'elaborazione del POLA che entra nel ciclo integrato della Performance.

Per le tre Scuole federate, il Nucleo di Valutazione federato ha espresso, nella seduta del 21 gennaio 2021, parere favorevole all'aggiornamento del SMVP proposto per l'anno 2021.

Il Presidente illustra sinteticamente i cambiamenti salienti apportati, sintetizzabili in macro punti:

1) categorie di obiettivi:

- sono sempre presenti gli Obiettivi Strategici, di Ateneo, di Gestione e Comportamentali cui si aggiungono l'inserimento di obiettivi individuali per i Responsabili di Area, Responsabili di Servizio/Staff/Centro/STG e Titolari di funzione specialistica e gli EP senza incarico di responsabilità il cui punteggio rileva ai fini della performance individuale.

2) processo di cascading:

- rimane inalterata la tecnica del processo di cascata degli obiettivi dai documenti strategici che è previsto anche per gli obiettivi individuali.

3) pesatura e la numerosità degli obiettivi per categoria:

- l'introduzione degli obiettivi individuali ha reso necessario ripesare il complesso degli obiettivi per rispettare la base 100.

4) livelli di valutazione dei comportamenti:

- al fine di rispettare le richieste del legislatore sulla necessità di avere una maggiore differenziazione nei giudizi, sono stati ampliati i livelli di valutazione che prevedono la possibilità di una maggiore graduazione verso l'alto dei voti. Inoltre tutte le scale di valutazione sono state ricondotte ad una base 10 perché il gestionale di CINECA con il quale sarà gestita la valutazione della performance non registra l'uso di decimali.

5) Valutazione negativa:

- È stata disciplinata la valutazione negativa con indicazione del punteggio e delle componenti che la determinano, come richiesto dal legislatore.

6) Valutazione del Segretario generale

- la valutazione si basa oltre che sulla performance organizzativa della Scuola costituita dalla media delle valutazioni riportate dal complesso degli obiettivi di Ateneo e Gestione, anche sulla performance individuale che è composta dal risultato degli obiettivi individuali e dai comportamenti organizzativi che tra l'altro sono aumentati nel numero e modificati nei pesi.

Infine, si segnala la ridefinizione di alcune regole per disciplinare la valutazione in presenza di casistiche particolari che possono verificarsi nella carriera del dipendente.

Premesso quanto sopra, il Presidente, atteso il parere favorevole del Nucleo Federato, invita il Senato

accademico a deliberare in merito.

## IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti,

## DELIBERA

di esprimere parere positivo sul Sistema di Misurazione e Valutazione 2021 per la valutazione del Ciclo della performance 2021 allegato alla presente e di dare mandato al Direttore di apportare eventuali modifiche o integrazioni formali al documento che si rendessero necessarie ai fini dell'approvazione in Consiglio di amministrazione.

Deliberazione n. 3

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 4
Argomento: parere sul Piano della Performance 2021/2023, comprensivo del Piano delle azioni positive e del Piano organizzativo del lavoro agile
Struttura proponente: Segretario generale - Servizio Organizzazione e valutazione
Dirigente: A. Tommasin
Responsabile di Area/Procedimento: L. Zoni

Il Presidente evidenzia che anche quest'anno, in linea con le "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane", il Piano della Performance ha un forte collegamento con le politiche strategiche che risultano espresse non solo nel Documento programmatico di sviluppo della Scuola 2019-2024 ma anche nel complesso dei documenti con cui vengono, per specifici settori, effettuate le scelte strategiche della Scuola.

Rispetto all'elenco dello scorso anno si aggiungono ai documenti che orienteranno la strategia della Scuola, il Report finale della CEVS e il POLA, Piano Organizzativo del Lavoro Agile che è stato introdotto dal Ministro della Funzione Pubblica con DM del dicembre 2020, quale allegato al Piano della Performance.

Per il 2021, i documenti strategici dai quali discenderanno gli obiettivi di performance, quindi sono:

- Piano programmatico di sviluppo
- Piano strategico della federazione tra SNS, SSSA e IUSS
- Programmazione triennale MUR
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (nel seguito PTPCT)
- Programma biennale degli acquisti e di forniture e servizi
- Programma triennale dei lavori pubblici
- Piano del fabbisogno del personale
- Piano di formazione del personale Tecnico Amministrativo
- Piano delle azioni positive
- Piano Organizzativo Report finale della CEVS.

Questo approccio integrato, consentirà non solo un maggiore coinvolgimento delle strutture dell'Amministrazione nel perseguimento delle strategie ma darà anche maggior valore alle attività ad esse connesse nel ciclo della performance.

È opportuno precisare che quest'anno vi è un disallineamento temporale nella definizione dei documenti del ciclo integrato che riguarda:

- il PTPCT la cui approvazione è stata rimandata a marzo 2021 e ad oggi non sono state adottate da ANAC le misure di trasparenza e anticorruzione che devono seguire le amministrazioni;
- il Report della CEVS, non ancora pervenuto, che apre di fatto la fase di accreditamento periodico della Scuola;
- le nuove linee di programmazione del MUR dalle quali discenderanno azioni da perseguire per il triennio 2021-2023.

Inoltre, il Presidente precisa che per il ciclo 2021, sono stati individuati tra i n. 10 obiettivi strategici del Documento programmatico di sviluppo della Scuola 2019- 2024 come prioritari n. 4 obiettivi. La scelta è derivata anche dal monitoraggio del Piano strategico, allegato alla presente delibera, che è stato sottoposto al Nucleo di Valutazione cui compete il controllo sulle strategie e alla CEVS in occasione della visita.

Gli obiettivi strategici scelti sono:

- servizi agli studenti;
- posizionamento internazionale della Scuola e sviluppo del network Alumni;
- strategie per la sostenibilità economica e del campus;
- processi di assicurazione della qualità e controllo strategico della Scuola.

Al fine di consentire l'inserimento nel ciclo della performance di obiettivi di anticorruzione e trasparenza, di avviare le attività connesse alla procedura di accreditamento e alla programmazione ministeriale, la puntuale declinazione degli obiettivi per singola struttura non è presentata nella odierna seduta.

Il Presidente, infine, informa che in allegato al Piano della Performance vengono presentati tre documenti, il POLA, lo schema che mostra l'impatto del cascading dei documenti succitati sulle strutture, il Piano delle Azioni Positive.

Con successivo allegato saranno ulteriormente declinati fino a livello di singola struttura tutti gli obiettivi (Ateneo, Gestione e obiettivi individuali per le categorie previste). Il Presidente quindi sottolinea che potrebbero intervenire delle modifiche allo schema di cascading presentato in seduta.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

#### IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti,

#### DELIBERA

di esprimere parere positivo sul Piano della Performance 2021-2023 e sui relativi allegati e di prendere atto del monitoraggio del Piano di sviluppo 2019-2024 e prende atto della possibilità che intervengano delle modifiche agli allegati del Piano della Performance.

Deliberazione n. 4

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 5
Argomento: modifica al Codice etico
Struttura proponente: Servizio Affari legali e istituzionali
Dirigente: A. Tommasin

Responsabile dell'attività/procedimento: M. Asaro
---------------------------------------------------

Il Presidente ricorda che Comitato Garante del Codice etico vigila sul rispetto del Codice medesimo e ne garantisce l'applicazione. Inoltre, ai sensi del Codice etico, il suddetto Comitato è nominato dal Senato accademico ed è composto come segue:

- a) un rappresentante del personale docente, designato dai professori di I e II fascia, garantendo l'alternanza delle strutture accademiche, con la funzione di convocare e presiedere il Comitato Garante, nonché individuare al suo interno un Vice Presidente;
- b) un rappresentante del personale tecnico-amministrativo designato dal personale stesso;
- c) un rappresentante dei ricercatori designato dai ricercatori a tempo determinato e indeterminato;
- d) due rappresentanti degli allievi del corso ordinario e di perfezionamento designati dall'Assemblea degli Allievi, appartenenti a due classi diverse;
- e) un rappresentante del personale di ricerca diverso dai ricercatori a tempo determinato e indeterminato, designato dai titolari di assegno di collaborazione ad attività di ricerca, di borse di studio o di ricerca, di contratti di ricerca a vario titolo conferiti;
- f) un componente del Comitato Unico di Garanzia designato dal Comitato stesso;
- g) il Consigliere di Fiducia che partecipa alle riunioni senza diritto di voto.

Il Presidente riferisce che l'attuale Comitato ha segnalato l'esigenza di apportare una modifica al Codice etico finalizzata ad estendere la durata dell'incarico, almeno per la maggior parte dei suoi componenti, affinché si possa garantire una maggiore continuità temporale nello svolgimento delle attività ad esso attribuite.

La presente proposta di modifica riguarda l'art.16, comma 3, e prevede che i componenti di cui alle lettere a), b), c), d) e f) indicati in precedenza durino in carica due anni e non siano immediatamente rieleggibili/rinnovabili e che il componente di cui alla lettera e), permanga in carica un anno e sia immediatamente rieleggibile per un solo ulteriore anno.

Tanto premesso, il Presidente, vista la L. n. 240/2010, lo Statuto della Scuola e il Codice etico, propone di modificare il Codice etico nei termini proposti.

Il Presidente, premesso quanto sopra, invita il Senato a deliberare in merito.

#### IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti,

#### DELIBERA

di approvare la modifica dell'art. 16, comma 3, del Codice etico nel testo evidenziato nella colonna a destra dell'Allegato A.

Deliberazione n. 5

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 6
Argomento: approvazione modifiche del Regolamento in materia di ricercatori a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24 della L. 240/2010
Struttura proponente: Area affari generali - Servizio personale
Dirigente: A. Tommasin
Responsabile attività/procedimento: C. Sabbatini



Il Presidente ritiene opportuno sottoporre all'attenzione del Senato accademico alcune limitate modifiche al Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della L. 240/2010, emanato con D.D. 368/2012 e s.m.i., con particolare riferimento ai seguenti aspetti inerenti la disciplina del rapporto di lavoro ed il regime delle incompatibilità:

- 1) Aspettativa per infermità (art.13, comma 7 ultimo capoverso): la proposta di modifica ha lo scopo di estendere la durata massima di tale aspettativa dai sei mesi attualmente previsti a dodici mesi, in caso di contratto di durata triennale; in caso di contratto di durata inferiore al triennio la durata massima dell'aspettativa sarà proporzionata al periodo stesso;
- 2) Congedo per ragioni di studio e/o di ricerca (art.13, nuovo comma 8): la proposta di modifica consiste nell'inserimento di un nuovo comma 8 all'art.13 del Regolamento, con la finalità di riconoscere ai ricercatori a tempo determinato la possibilità di fruire dei congedi per ragioni di studio e/o di ricerca scientifica di cui all'art. 8 della legge n. 349/1958; ciò nei seguenti termini, tali da assicurare il pieno e regolare svolgimento dei compiti didattici e di ricerca relativi al loro rapporto di lavoro con la Scuola:
  - previsione della possibilità di fruire dei predetti congedi per un massimo di sei mesi in ciascun anno di contratto (considerando cioè la data di inizio del rapporto e non quella dell'anno solare) e comunque per un periodo complessivamente non superiore ad un terzo della durata del contratto stesso e, pertanto, nel limite di 12 mesi in caso di contratto triennale e, in caso di ricercatore di tipo a), nel limite di 8 mesi del contratto biennale di proroga;
  - previsione che il congedo debba essere in ogni caso funzionale alle esigenze e/o ai programmi di ricerca indicati nel contratto e compatibile con l'assolvimento dei compiti didattici affidati al ricercatore a tempo determinato;
  - previsione della necessità che, in caso di contratto di ricercatore a tempo determinato finanziato dall'esterno, il periodo di congedo sia compatibile con il programma di finanziamento.

Per quanto concerne il trattamento economico durante il periodo di congedo, si applicano le norme previste per i ricercatori a tempo indeterminato per quanto compatibili le quali comportano la conservazione del trattamento economico di cui il ricercatore è provvisto, qualora non fruisca, ad altro titolo, di assegni in misura corrispondente al trattamento medesimo; in caso contrario il congedo è senza assegni. Resta ferma infine la necessità che la fruizione del congedo avvenga nel rispetto delle previsioni generali di incompatibilità e divieto di cumulo di impieghi previste nello stesso regolamento per i ricercatori a tempo determinato e dalla vigente normativa in materia di pubblico impiego.

- 3) Regime delle incompatibilità del contratto con la titolarità di borse di studio e/o di ricerca (art.14, comma 1, lett. c): la proposta di modifica regolamentare ha lo scopo di attenuare l'incompatibilità assoluta, attualmente prevista per i ricercatori a tempo determinato, con la titolarità "di borse post-dottorato o in generale di qualsiasi borsa o assegno, di studio o di ricerca, conferiti anche da enti terzi in Italia o all'estero" consentendo ad essi la titolarità di borse che siano utili ad integrare l'attività di ricerca dei titolari con periodi di trasferta, stage o soggiorni presso altre istituzioni nazionali o internazionali – in modo simile a quanto previsto dalla vigente normativa nazionale per dottorandi ed assegnisti di ricerca – nonché la titolarità di borse finalizzate allo svolgimento di un'attività di ricerca in collaborazione che sia funzionale alle esigenze e/o ai programmi di ricerca indicati nel contratto del ricercatore.

Le sopra illustrate proposte di modifica regolamentare sono evidenziate in grassetto nella colonna di destra del documento allegato *sub* n. 1 con testo a fronte del Regolamento nella versione attualmente vigente.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

## IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti

### DELIBERA

di approvare le proposte di modifica degli artt. 13 e 14 del Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della L. 240/2010 evidenziate in grassetto nella colonna di destra del documento allegato *sub* n. 1 con testo a fronte del Regolamento nella versione attualmente vigente, autorizzando il Direttore ad apportare eventuali correzioni in caso di errori materiali che fossero ravvisati in sede di emanazione delle predette modifiche regolamentari.

Deliberazione n. 6

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 7
Argomento: approvazione del Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali, ai sensi del D.lgs. n. 75/2017, riservate al personale tecnico e amministrativo in servizio a tempo indeterminato
Struttura proponente: Area affari generali - Servizio personale
Dirigente responsabile: A. Tommasin
Responsabile attività/procedimento: C. Sabbatini

Il Presidente informa il Senato che l'articolo 22, comma 15, del Decreto Legislativo n. 75/2017, così come modificato dall'art.1, comma 1-ter, del D.L. 162/2019. convertito nella Legge 8/2020, prevede quanto segue:

*“Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”.*

La previsione sopra richiamata prevede pertanto una procedura speciale e temporanea che consente alle pubbliche amministrazioni interessate di bandire concorsi del tutto riservati a personale tecnico-amministrativo interno di ruolo, per il passaggio alla categoria superiore a quella di appartenenza, rendendo possibile promuovere la crescita professionale del personale coniugandola con le effettive esigenze di miglioramento e/o di sviluppo organizzativo della Scuola.

Quanto sopra nel rispetto dei seguenti limiti:

- limiti temporali attualmente fissati al triennio 2020-2022 (fatte salve eventuali proroghe che dovessero sopravvenire);

- limiti quantitativi, essendo consentite tali procedure per non più del 30% dei posti previsti per il PTA nei piani dei fabbisogni nel periodo di riferimento;
- rispetto di quanto previsto dal Piano triennale di fabbisogno di personale per tempo vigente, nonché dei vincoli di bilancio.

Per dare attuazione alla predetta previsione normativa presso la Scuola, è stato elaborato un apposito Regolamento interno, riprodotto in allegato (allegato 1), che disciplina i requisiti di partecipazione e le modalità di svolgimento delle procedure di progressione ai sensi dell'articolo 22, comma 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e s.m.i., che si sottopone adesso all'approvazione degli organi accademici competenti.

In relazione al predetto Regolamento è stata fornita informativa ai soggetti sindacali prima della presente seduta.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

### IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti

### DELIBERA

di approvare il Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali ai sensi del D. Lgs. 75/2017 riservate al personale tecnico e amministrativo in servizio a tempo indeterminato presso la Scuola Normale Superiore riprodotto nel documento allegato *sub* n. 1, autorizzando il Direttore ad apportare eventuali correzioni in caso di errori materiali che fossero ravvisati in sede di emanazione del predetto Regolamento.

Deliberazione n. 7

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 8
Argomento: Proroga della scadenza prevista dal regolamento dei corsi di perfezionamento (Ph.D.) della Scuola per il sostenimento dell'esame finale
Struttura proponente: Area Didattica, Ricerca e Approvvigionamenti - Servizio alla Didattica e allievi
Dirigente responsabile di Area: Altamore
Responsabile del Servizio/procedimento: Paoli

Il Presidente ricorda che l'art. 8, comma 2, del Regolamento dei corsi di perfezionamento (Ph.D.) della Scuola prevede testualmente che *“L'esame finale si tiene, di regola, nei sei mesi che precedono il termine del corso o nei sei mesi successivi. In casi particolari, l'allievo può sostenere l'esame finale fino a un anno prima del termine del corso. L'allievo può sostenere comunque l'esame finale entro due anni dal completamento del corso di perfezionamento, trascorsi i quali perde la possibilità di essere ammesso all'esame e decade da ogni beneficio connesso al suo status di allievo”*

Ricorda inoltre in proposito che il Senato accademico, nella seduta del 22 aprile 2020, constatò che lo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 comportava la chiusura di biblioteche, archivi e laboratori e che ciò creava gravi difficoltà agli allievi del 30° e 31° ciclo di dottorato (*rispettivamente per i corsi di durata quadriennale e triennale*) che stavano ultimando la stesura della tesi di perfezionamento e che avrebbero dovuto sostenere l'esame finale entro il 31 di ottobre.

Il Senato deliberò così di autorizzare, in via del tutto eccezionale, per l'anno accademico 2019-2020 una deroga alla scadenza prevista dal regolamento della Scuola sui corsi di perfezionamento relativamente al sostenimento dell'esame finale (*art. 8, comma 2*), prorogando la stessa di tre mesi e

fissando la nuova data al 31 gennaio 2021, fatte salve le diverse scadenze che sarebbero state stabilite, nella stessa misura, per quegli allievi la cui carriera, per effetto di periodi di sospensione pregressi, ha un termine naturale ulteriore.

Il termine ultimo stabilito dallo stesso regolamento per la presentazione della tesi (*art. 8, comma 5: due mesi prima della discussione*) venne di conseguenza prorogato al 30 novembre 2020.

Il Presidente fa presente adesso che il prossimo 31 ottobre 2021 saranno trascorsi due anni dal completamento del corso per gli allievi entrati alla Scuola nell'anno accademico 2016-2017 per i corsi di durata triennale (*32° ciclo di dottorato*) e per quelli entrati alla Scuola nell'anno accademico 2015-2016 per i corsi di durata quadriennale (*31° ciclo di dottorato*).

Si deve peraltro constatare che l'evolversi della pandemia non ha portato a superare le difficoltà che gli allievi incontrano per completare la tesi, perdurando sia la chiusura – o quantomeno l'apertura a intermittenza – di biblioteche, archivi e laboratori, sia l'impedimento agli spostamenti, in Italia e all'estero; allo stato attuale, per di più, non si prevede nei prossimi mesi un apprezzabile miglioramento della situazione generale, e nessuna stima, neppure la più ottimistica, si spinge a ipotizzare un ritorno alla normalità prima del prossimo autunno.

Il Presidente propone pertanto di autorizzare anche per l'anno accademico 2020-2021 una deroga eccezionale alla scadenza prevista dal Regolamento della Scuola sui corsi di perfezionamento relativamente al sostenimento dell'esame finale (*art. 8, comma 2*), prorogando la stessa di tre mesi e fissando la nuova data al 31 gennaio 2022, fatte salve le diverse scadenze che saranno stabilite, nella stessa misura, per quegli allievi la cui carriera, per effetto di periodi di sospensione pregressi, ha un termine naturale ulteriore.

Il termine ultimo stabilito dallo stesso regolamento per la presentazione della tesi (*art. 8, comma 5: due mesi prima della discussione*) viene di conseguenza prorogato al 30 novembre 2021.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

#### IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti

#### DELIBERA

di autorizzare anche per l'anno accademico 2020-2021 una deroga eccezionale alla scadenza prevista dal Regolamento della Scuola sui corsi di perfezionamento relativamente al sostenimento dell'esame finale (*art. 8, comma 2*), prorogando la stessa di tre mesi e fissando la nuova data al 31 gennaio 2022, fatte salve le diverse scadenze che saranno stabilite, nella stessa misura, per quegli allievi la cui carriera, per effetto di periodi di sospensione pregressi, ha un termine naturale ulteriore.

Il termine ultimo stabilito dallo stesso regolamento per la presentazione della tesi (*art. 8, comma 5: due mesi prima della discussione*) viene di conseguenza prorogato al 30 novembre 2021.

.....

#### Deliberazione n. 8

A margine della precedente trattazione, il Presidente sottopone al Senato accademico una richiesta particolare, proveniente dal Dott. [REDACTED], un perfezionando del corso in "Scienza politica e sociologia" del 31° ciclo di dottorato.

Il Dott. [REDACTED] ha terminato il corso il 31 ottobre 2018, e avrebbe dovuto difendere la tesi entro il 31 ottobre 2020; per effetto della deliberazione del Senato accademico sopra richiamata, però, il termine è stato prorogato al 31 gennaio p.v.

In data 8 gennaio 2021, il Dott. [REDACTED] ha chiesto al Direttore e alla Preside della Classe di Scienze

politico-sociali un'ulteriore proroga per sostenere l'esame finale, motivando la richiesta con problemi di salute che si sono manifestati da due anni e che si sono aggravati nella condizione di pandemia, impedendogli di rispettare il termine fissato dal Senato accademico.

Il perfezionando ha elaborato un piano di lavoro per il completamento della tesi, approvato dal suo supervisore, la Prof.ssa Manuela Moschella, compatibile con le sue condizioni di salute e che lo porta quantificare in otto mesi (*fino cioè al 30 settembre 2021*) il periodo necessario a consentirgli di sostenere l'esame finale.

In considerazione di quanto espressamente previsto dal regolamento interno, il Presidente ritiene quindi opportuno rimettere al Senato accademico la decisione in ordine alla predetta richiesta del Dott. [REDACTED].

Il Presidente sottolinea tuttavia l'eccezionalità di queste circostanze e ricorda che elemento determinante per esprimere un parere positivo, in merito alla concessione di ulteriori proroghe rispetto al termine già ampio di due anni, devono essere la tempestività della richiesta, la documentazione prodotta nonché la valutazione, espressa dal relatore, sulla possibilità effettiva di portare a termine la tesi fatta.

Valutati questi elementi e premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

#### IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti

#### DELIBERA

di concedere al Dott. [REDACTED], perfezionando del corso in "Scienza politica e sociologia" del 31° ciclo di dottorato, un'ulteriore proroga di otto mesi, fino al 30 settembre 2021, del termine ultimo per il sostenimento dell'esame finale.

Deliberazione n. 9

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 9
Argomento: programmazione didattica per l'a.a. 2021/2022 della Classe di Scienze politico-sociali
Struttura proponente: Area Polo Fiorentino, Servizio attività didattiche e supporto alla ricerca del Polo
Dirigente responsabile: L. Tinucci
Responsabile dell'attività: R. Mondani

Il Presidente ricorda che le strutture accademiche della Scuola presentano al Senato accademico la proposta degli insegnamenti e delle altre attività formative da attivare nell'anno accademico successivo e le relative richieste di risorse ai fini della ripartizione e della programmazione.

Per gli insegnamenti che non è possibile coprire con la docenza interna è possibile ricorrere a competenze esterne, sotto le forme previste dalla normativa vigente degli incarichi di insegnamento o delle convenzioni, regolati rispettivamente dall'art. 23 e dall'art. 6 della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

Il Presidente ricorda altresì che solitamente la programmazione didattica complessiva per l'anno accademico successivo viene approvata dal Senato accademico nel mese di giugno.

Vi è tuttavia la necessità di prevedere in tempo utile la copertura, per il prossimo anno accademico, di un insegnamento della Classe di Scienze politico-sociali del settore scientifico-disciplinare SECS-P/02, data l'impossibilità di affidamento a professori di ruolo e alla conseguente esigenza di fare ricorso a competenze esterne.



In particolare, l'insegnamento di International political economy, è stato svolto negli ultimi tre anni dal prof. Mario Pianta, sulla base di apposita convenzione ai sensi dell'art. 6, comma 11, della legge n. 30 dicembre 2010, n. 240, con l'Università di Urbino.

Tale convenzione, attivata per il triennio accademico 2018-2021, è in scadenza il 31 ottobre 2021.

Il Consiglio della Classe di Scienze politico-sociali, nella seduta del 1° dicembre 2020 ha deliberato di proporre l'attivazione dell'insegnamento di International political economy per l'a.a. 2021-2022.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

### IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti

### DELIBERA

di approvare la programmazione didattica per l'anno accademico 2021-2022 della Classe di Scienze politico-sociali, con particolare riferimento all'attivazione dell'insegnamento di International political economy, afferente al settore scientifico-disciplinare SECS-P/02.

Deliberazione n. 10

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 10
Argomento: Rinnovo composizione del Comitato Etico congiunto per la ricerca e avvio triennio di gestione della Scuola Normale
Struttura proponente: Area Didattica, Ricerca e Approvvigionamenti - Servizio alla Ricerca e Trasferimento Tecnologico
Dirigente responsabile di Area: Altamore
Responsabile del Servizio/procedimento: Rizzo

Il Presidente comunica innanzitutto che nel prossimo mese di febbraio 2021 si concluderà il primo triennio di attività del Comitato Etico congiunto per la Ricerca (CEc) costituito fra la Scuola Normale Superiore (SNS) e la Scuola Superiore Sant'Anna (SSSA) il 15 febbraio 2018 con decreto dei rispettivi Direttore e Rettore (*rif. rep. SNS decreti congiunti n. 1/2018*), previa approvazione dei rispettivi Organi.

Il CEC ha la funzione di valutare ed esprimere pareri sui protocolli di sperimentazione di ricerca su soggetti umani di natura non clinica. Sono escluse solo le tipologie di sperimentazioni che ricadono nel perimetro di competenza del Comitato Etico Area Vasta Nord Ovest della Toscana (CEAVNO) ovvero, oltre alle sperimentazioni cliniche dei medicinali, ogni altra questione sull'uso dei medicinali e dei dispositivi medici, sull'impiego di procedure chirurgiche e cliniche o relativa allo studio di prodotti alimentari sull'uomo.

Il CEC ha il compito principale di valutare ed esprimere pareri motivati e vincolanti sulle proposte presentate da studiosi e gruppi di ricerca che operano presso la SNS e la SSSA, attenendosi in particolare, in quanto applicabili, a:

- la normativa vigente ai fini della protezione dei dati personali e del connesso Codice di deontologia e di buona condotta per i trattamenti di dati personali per scopi statistici e scientifici;
- la normativa in materia di sicurezza informativa (*data protector*);
- le prescrizioni stabilite da altre fonti quali ad esempio regolamenti e bandi di enti erogatori di risorse (*UE, ERC, Fondazioni bancarie, etc.*) o da fonte pattizia (*accordo, convenzione, contratto, consortium agreement, etc.*);
- in caso di sperimentazioni con prototipi di ricerca, in base alla tipologia di dispositivo e la

destinazione d'uso, le norme armonizzate ISO, adottate in tutta Europa, che definiscono i requisiti minimi di sicurezza, nonché le norme ISO di qualità.

Il CEC si propone, inoltre, di stimolare iniziative di sensibilizzazione alle tematiche etiche rivolte sia a tutte le componenti delle Scuole sia alla cittadinanza.

Il CEC si dota di Linee Guida e/o di specifiche procedure operative in linea con la normativa vigente e di uno specifico regolamento congiunto, emanato il 26 novembre 2018 (*rif. DD n. 669/2018*) e successivamente modificato il 15 luglio 2020 (*rif. DD n. 328/2020*), previa approvazione degli organi della SNS e della SSSA.

Inoltre il CEC predispone, entro il mese di luglio di ciascun anno, il proprio programma di attività, comprensivo dei costi previsti, per la sua successiva approvazione da parte dei competenti organi della SNS e della SSSA.

Il CEC ha una propria autonomia finanziaria e gestionale per svolgere le proprie attività nei limiti delle disponibilità di budget autorizzate dalle Istituzioni di riferimento. È riconosciuto in ogni caso ad ogni componente il rimborso delle spese effettivamente sostenute per lo svolgimento delle rispettive attività.

La composizione iniziale del CEC era di sette membri: sei di questi sono liberamente designati su base paritaria dalla SNS e dalla SSSA, fra tecnici/personalità di chiaro valore scientifico, anche indipendentemente dalla loro afferenza diretta alle due Istituzioni, mentre il Presidente viene individuato di comune accordo fra la SNS e la SSSA, anche all'interno delle due Istituzioni, fra persone comunque in possesso delle necessarie competenze tecniche e professionali.

I componenti del CEC rimangono in carica per un triennio, rinnovabile, e possono naturalmente decadere dalla carica per dimissioni, cessazione a qualsivoglia titolo o quando siano assenti ingiustificati per tre riunioni consecutive. Decadono, inoltre, qualora intervengano situazioni non temporanee di incompatibilità rilevate dal Senato accademico, su segnalazione motivata del Direttore o del Rettore della Scuola di appartenenza.

Con la modifica del regolamento del 15 luglio 2020, precedentemente richiamata, il numero dei componenti del CEC è stato aumentato a otto, inserendovi una persona scelta dalla Scuola IMT Alti Studi Lucca (*IMT*), ed è stato inoltre consentito di accedere alle valutazioni del CEC anche agli studiosi e ai gruppi di ricerca che operano presso IMT.

Attualmente, quindi, il CEC è composto come segue:

- Francesca Torelli, Presidente;
- Gianfranco Adornato (*SNS*);
- Manuela Caiani (*SNS*);
- Francesco Cardarelli (*SNS*);
- Michele Emdin (*SSSA*);
- Arianna Menciasci (*SSSA*);
- Alberto Pirni (*SSSA*);
- Emiliano Ricciardi (*IMT*).

In conclusione del primo triennio di attività, il CEC ha predisposto, e presentato per il tramite della propria Presidente, il report dell'attività svolta nel triennio intercorrente fra il mese di febbraio 2018 e il mese di febbraio 2021 (*v. allegato sub lett. "A"*).

Visto il primo triennio di attività, e in considerazione della necessità di provvedere alla nomina del CEC per il successivo triennio febbraio 2021 – febbraio 2024, il Direttore della SNS propone innanzitutto, d'intesa con la Rettrice della SSSA, la conferma della Presidente del CEC, di cui è stata

già acquisita la disponibilità. Per quanto riguarda i componenti designati dalla SNS (*Adornato, Caiani e Cardarelli*), il Direttore ne propone l'integrale conferma, fermo restando che il CEC sarà formalmente costituito con decreto congiunto del Direttore della SNS, della Rettrice della SSSA e del Direttore di IMT una volta stabilite le designazioni di spettanza della SSSA e di IMT.

Il Presidente fa inoltre presente che il CEC, nel primo triennio, è stato assistito da un ufficio della SSSA che, attraverso il responsabile e altri funzionari incaricati, hanno assicurato le funzioni di segretariato e di supporto amministrativo del CEC.

In ossequio al principio di rotazione concordato in sede di costituzione del CEC, le funzioni di segretariato e di supporto amministrativo del CEC saranno assicurate da un ufficio della SNS, e si propone che tale ufficio sia individuato nel Servizio alla Ricerca e Trasferimento Tecnologico, attraverso il responsabile del Servizio stesso e a uno o due funzionari individuati dal responsabile.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

### IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti

### DELIBERA

- a) approvare le seguenti designazioni all'interno del Comitato Etico congiunto per la Ricerca fra la Scuola Normale Superiore e la Scuola Superiore Sant'Anna per il triennio febbraio 2021 – febbraio 2024:
  - Dott.ssa Francesca Torelli, quale Presidente, d'intesa con la Scuola Superiore Sant'Anna;
  - Dott. Gianfranco Adornato, quale componente;
  - Prof.ssa Manuela Caiani, quale componente;
  - Prof. Francesco Cardarelli, quale componente;
- b) nel triennio febbraio 2021 – febbraio 2024 le funzioni di segretariato e di supporto amministrativo del Comitato Etico congiunto per la Ricerca fra la Scuola Normale Superiore e la Scuola Superiore Sant'Anna sono assicurate dal Servizio alla Ricerca e Trasferimento Tecnologico della Scuola Normale Superiore, attraverso il responsabile del Servizio stesso e a uno o due funzionari individuati dal responsabile.

Deliberazione n. 11

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 11
Argomento: Approvazione della partecipazione della Scuola al Bando Vinci 2021
Struttura proponente: Area Didattica, Ricerca e Approvvigionamenti - Servizio alla Didattica e allievi
Dirigente responsabile di Area: Altamore Responsabile del Servizio/procedimento: Paoli

Il Presidente informa che, come per il 2020, è stata proposta la partecipazione della Scuola, unitamente all'Université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL), al Bando Vinci 2021 dell'Università Italo Francese (UIF).

Si ricorda che l'UIF è un'istituzione di promozione della collaborazione universitaria e scientifica tra l'Italia e la Francia creata sulla base di un accordo intergovernativo firmato a Firenze il 6 ottobre 1998. La sede del segretariato italiano è ospitata presso l'Università degli studi di Torino mentre la sede francese è ospitata presso l'Université Grenoble Alpes.

Il Bando Vinci (*qui allegato sub lett. "A"*) ha per oggetto l'erogazione di finanziamenti da parte dell'UIF a supporto di progetti accademici binazionali tra Francia e Italia. In particolare, il capitolo III del bando riguarda il finanziamento di borse triennali di dottorato per tesi in cotutela che portano al rilascio di un titolo congiunto o doppio di dottorato.

Si ricorda che la Scuola ha già iniziato una collaborazione con l'UCBL, che ha portato a bandire un posto cofinanziato del corso di perfezionamento in Nanoscienze del 36° ciclo, con la previsione di un percorso dottorale in cotutela che prevede un periodo di ricerca di diciotto mesi presso l'Institut Lumière Matière (ILM), laboratorio di ricerca congiunto UCLB-CNRS.

L'eventuale assegnazione del finanziamento Bando Vinci 2021 comporterebbe la previsione di un posto da attivare nell'ambito del 38° ciclo del corso di perfezionamento in Nanoscienze, con inizio dall'anno accademico 2021/22, nonché la stipula di una apposita convenzione di cotutela di tesi con UCBL.

La borsa dovrà essere attribuita per lo svolgimento del progetto di ricerca esposto nella candidatura. I titolari della borsa triennale dovranno obbligatoriamente soggiornare almeno dodici mesi (*anche non continuativi*) presso l'UCBL, università partner della cotutela.

La UIF eroga, per ciascuna borsa triennale, una quota di cofinanziamento di un importo lordo complessivo di massimo € 71.082,92 a copertura di tutte le voci di spesa previste per le borse dottorato come da D.M. n. 45/2013, relative quindi al costo della borsa di dottorato comprensiva di contributo INPS e alla quota di maggiorazione relativa a periodi di formazione all'estero.

A norma del Bando, l'ateneo richiedente si impegna a cofinanziare la rimanente quota non coperta: la spesa aggiuntiva a carico della Scuola, tenuto conto della durata quadriennale dei corsi Ph.D., dell'importo annuale della borsa di perfezionamento e del budget di ricerca del 10%, è pari a € 24.745,26.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

#### IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti

#### DELIBERA

di approvare la partecipazione della Scuola, unitamente all'Université Claude Bernard Lyon 1 (UCBL), al Bando Vinci 2021 – capitolo III, per il finanziamento di una borsa di dottorato per tesi in cotutela che portano al rilascio di un titolo congiunto o doppio di dottorato, autorizzando sin d'ora il Direttore all'adozione di tutti gli atti necessari in caso di accoglimento della domanda di partecipazione suddetta.

Deliberazione n. 12

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 12
Argomento: proposta di acquisizione in concessione cinquantennale di una porzione di Palazzo Vegni, a Firenze, per attività istituzionali
Struttura proponente: Servizio manutenzione e gestione del patrimonio
Dirigente responsabile: A. Tommasin
Responsabile del Servizio/procedimento: B. Biondi

Il Presidente informa che a seguito di alcuni incontri tra la Scuola Normale, il Comune di Firenze e l'Università degli studi di Firenze, il Direttore ed il Rettore dei due atenei hanno inviato, in data 18 aprile 2018, una nota congiunta alla Vicesindaca del Comune di Firenze in cui, presentando una

proposta di uso degli spazi di Palazzo Vegni, edificio appartenente al demanio comunale situato in Via San Niccolò a Firenze, chiedevano la stipula di una convenzione tra l'amministrazione comunale e i due atenei che regolasse l'uso di tali spazi.

In data 15 maggio 2018 la Giunta Comunale del Comune di Firenze (deliberazione n. 2018/G/00178) ha dato mandato alla Direzione Patrimonio Immobiliare di addivenire alla definizione dei rapporti giuridico patrimoniali tra il Comune di Firenze, l'Università degli Studi di Firenze e la Scuola Normale Superiore per l'utilizzo di una porzione dell'immobile posto in Firenze, Via San Niccolò nn. 89-91-93-95, denominato Palazzo Vegni e di disciplinare questo utilizzo con apposito atto di concessione a titolo gratuito e di lunga durata.

Il 25 novembre 2020 il Comune di Firenze ha trasmesso ai due atenei coinvolti la bozza per la stipula di una concessione a titolo gratuito della durata di 50 anni. Con la firma dell'atto la Scuola Normale Superiore e l'Università degli Studi di Firenze si impegnano a garantire la fruizione pubblica dell'immobile mediante lo svolgimento di attività di formazione a carattere scientifico, tecnologico e culturale, e di attività collaterali ad esso collegate, ed assumono a proprio carico tutte le spese di ordinaria e straordinaria manutenzione, nonché di gestione, necessarie per l'uso convenuto.

Il Presidente aggiunge che con questa acquisizione la Scuola Normale Superiore ottiene circa 850 mq di superficie ad uso esclusivo e 300 mq in condivisione con l'Università degli Studi di Firenze, oltre a spazi di collegamento orizzontale e verticale condominiali a comune anche con il Comune di Firenze. Non sono previsti dunque oneri da corrispondere al Comune di Firenze, se non le garanzie e le polizze necessarie all'avvio della concessione, mentre risulteranno a carico della Scuola le spese ordinarie di gestione e di manutenzione dell'immobile. Questi spazi sono necessari per garantire il funzionamento delle attività didattiche, di ricerca e amministrative della sede fiorentina, che attualmente non dispone di sufficienti spazi.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

### IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti

### DELIBERA

di esprimere parere favorevole alla sottoscrizione della concessione cinquantennale tra la Scuola Normale Superiore, il Comune di Firenze e l'Università degli Studi di Firenze per l'uso gratuito di una porzione dell'immobile posto a Firenze, in via San Niccolò nn. 89-91-93-95 denominato Palazzo Vegni, secondo il testo allegato *sub* lett. "A", delegando il Direttore alla sottoscrizione dell'atto, nonché ad apportare le modifiche necessarie in sede di stipula.

La presente deliberazione sarà proposta per l'approvazione al Consiglio di amministrazione federato, ai sensi dell'art. 19, comma 3, lettera m), dello Statuto.

La Prof.ssa Donatella Della Porta lascia la riunione alle ore quattordici.

Deliberazione n. 13

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 13.1 - Accordi e convenzioni
Argomento: accordo di collaborazione delle scuole ad ordinamento speciale
Struttura proponente: Servizio Affari legali e istituzionali
Dirigente responsabile: A. Tommasin
Responsabile dell'attività/procedimento: M. Asaro

Il Presidente propone all'esame del Senato accademico la stipula dell'accordo di collaborazione tra le seguenti scuole ad ordinamento speciale: SNS, la Scuola S. Anna, la Scuola IMT, la Scuola IUSS,



la Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati e la Scuola Universitaria Superiore “Gran Sasso Science Institute” (Allegato 1).

Con tale accordo le sei Scuole Superiori, al fine di contribuire in modo significativo alla ricerca e allo sviluppo culturale del Paese e del sistema universitario italiano, propongono di costruire una “Rete di eccellenza della ricerca e della formazione superiore” e di dare attuazione al documento presentato dalle medesime al Ministro dell’Università e della Ricerca in data 28 luglio 2020 e che costituirà l’Allegato A all’accordo.

In particolare gli ambiti in cui le parti si propongono di “fare rete” sono:

- il potenziamento del ruolo centrale per la ricerca,
- il potenziamento del ruolo per la formazione di alto merito e di avanguardia garantendo un supporto agli atenei generalisti e al sistema scolastico italiano,
- la progettazione e l’attivazione di percorsi per formare e inserire nella Pubblica amministrazione e nel Settore privato giovani di talento quali gli allievi delle Scuole,
- lo svolgimento di un ruolo di apripista e di sperimentazione in ambito gestionale–organizzativo,
- il potenziamento del ruolo delle Scuole in tema di valorizzazione dei risultati della ricerca, di gestione della proprietà intellettuale e più in generale di Terza Missione.

Nell’ambito della rete le suddette Scuole potranno altresì realizzare eventi ed iniziative congiunte che saranno condivisi attraverso i propri canali istituzionali (es. Job Fair, JoTTo Fair, Scuole di Orientamento).

I referenti della attuazione sono i Rettori e i Direttori delle Scuole. Le sei Scuole designano il prof. Stefano Ruffo quale rappresentante chiamato a partecipare alla Giunta della CRUI.

L’accordo prevede altresì che le Scuole:

- dedichino alla rete una sezione del proprio sito istituzionale;
- organizzino annualmente una giornata aperta alla cittadinanza (tipo “open day”);
- realizzino programmi specifici di mobilità degli studenti universitari e dei dottorandi all’interno della rete;
- promuovano la partecipazione alle c.d. *Seasonal School*. L’accordo avrà durata triennale.

Tanto premesso, il Presidente, visto l’art. 15 della Legge 241/1990 e lo Statuto della Scuola, propone di approvare l’accordo di collaborazione nei termini proposti.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

#### IL SENATO ACCADEMICO

all’unanimità dei presenti

#### DELIBERA

di approvare l’accordo di collaborazione delle scuole ad ordinamento speciale tra la Scuola e la Scuola Superiore S. Anna, la Scuola IMT, la Scuola IUSS, la Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati e la Scuola Universitaria Superiore “Gran Sasso Science Institute” secondo il testo allegato *sub* n. 1.

Deliberazione n. 14

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 13.2 - Accordi e convenzioni

Argomento: convenzione per il rinnovo del Centro di Ricerca Matematica “Ennio De Giorgi” 2021 – 2025
Struttura proponente: Servizio Affari legali e istituzionali
Dirigente responsabile: A. Tommasin
Responsabile del Servizio/procedimento: M. Asaro

Il Presidente propone all'esame del Senato accademico la stipula della nuova convenzione per il rinnovo del Centro di Ricerca Matematica “Ennio De Giorgi” tra la Scuola Normale, l'Università di Pisa e la Scuola Sant'Anna per il quinquennio 2021-2025 (Allegato A in fase di definizione).

Si ricorda che dal 2001, le Parti hanno istituito il Centro Interuniversitario denominato “Centro di Ricerca Matematica Ennio De Giorgi” (di seguito CRM), con sede di rappresentanza, amministrativa e gestionale presso la SNS, e che persegue le seguenti finalità:

- ospitare e promuovere progetti di ricerca di alto contenuto innovativo, focalizzati sulla matematica sia pura che applicata alle scienze sociali e naturali, come pure le sue applicazioni industriali e tecnologiche;
- accogliere studiosi italiani e stranieri, sia junior che senior, con l'intento di favorire le varie forme di collaborazione e costruzione di masse critiche di ricercatori in specifiche aree di ricerca, soprattutto interdisciplinari;
- promuovere la costituzione al suo interno di centri di eccellenza per la ricerca su tematiche specifiche della matematica e delle sue applicazioni alle scienze sociali e naturali.

Dal momento che la Convenzione valida per il quinquennio 2015-2020 è giunta a scadenza naturale in data 31.12.2020, le Parti intendono proseguire la reciproca collaborazione per consentire la prosecuzione del CRM, rinnovando il precedente accordo alle stesse condizioni ivi previste e, in particolare, impegnandosi a finanziare annualmente le attività del CRM anche per il quinquennio 2021 – 2025 (v. art. 10).

La durata della convenzione di rinnovo del CRM decorre dal 1° gennaio 2021 e sarà valida fino al 31 dicembre 2025.

Tanto premesso, il Presidente, visto lo Statuto della Scuola e il parere favorevole espresso dal Consiglio della Classe di Scienze nella seduta del 13 gennaio 2021, propone di approvare la convenzione in esame nei termini proposti.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

#### IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti

#### DELIBERA

di approvare la convenzione per il rinnovo del Centro di Ricerca Matematica “Ennio De Giorgi” tra la Scuola, l'Università di Pisa e la Scuola Sant'Anna per il quinquennio 2021-2025 secondo il testo allegato *sub* lett. “A” in fase di definizione, delegando il Direttore ad apportare modifiche non sostanziali in sede di sottoscrizione.

Deliberazione n. 15

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 13.3 - Accordi e convenzioni
Argomento: convenzione per l'avvio di un progetto quadriennale di collaborazione scientifica tra la SNS e il Museo di Galleria Borghese - Ministero per i beni e le attività culturali e per il Turismo
Struttura proponente: Servizio Affari legali e istituzionali

Dirigente responsabile: A. Tommasin

Responsabile dell'attività/procedimento: M. Asaro

Il Presidente propone all'esame del Senato accademico la stipula della convenzione tra la SNS e il Museo di Galleria Borghese (Allegato A) finalizzata all'avvio di una collaborazione nel settore della Storia dell'arte e dell'architettura, con particolare riguardo per la Storia del collezionismo, la Museologia e la Museografia, allo scopo di favorire scambi di esperienze, persone e attività nei relativi campi di ricerca. A tal fine le parti potranno promuovere temi di ricerca scientifica in specifici settori, la diffusione e lo scambio di informazioni, l'organizzazione di manifestazioni, convegni, giornate di studio, seminari, pubblicazioni, la partecipazione congiunta a progetti di ricerca nell'ambito di finanziamenti nazionali e internazionali, visite del personale di ciascuna parte presso le strutture dell'altra e di studenti della Scuola presso le strutture della Galleria Borghese.

In particolare, la promozione e lo sviluppo di specifici progetti di ricerca su tematiche di interesse comune sarà disciplinata da successivi e separati addendum.

Ciascuna Parte sosterrà le spese e gli oneri per l'adempimento delle attività di propria spettanza da realizzarsi in base alla presente convenzione. In particolare, ciascuna parte sosterrà le spese relative al proprio personale che svolgerà l'attività presso la sede dell'altra, incluse le spese di missione, ad eccezione dei costi relativi alle attrezzature e al materiale scientifico che sarà messo a disposizione dalla parte ospitante.

I responsabili scientifici della presente convenzione sono:

- per la Galleria Borghese, la Direttrice, Prof.ssa Francesca Cappelletti;
- per la Scuola, la Prof.ssa Lucia Simonato.

In materia di proprietà intellettuale e industriale, l'art. 6 dispone che se i risultati delle attività saranno generati con l'apporto congiunto delle parti, la proprietà sui medesimi sarà attribuita secondo le quote stabilite dalle parti e in proporzione al contributo apportato dal personale di ciascuna parte.

La convenzione ha durata di quattro anni dalla data di sottoscrizione e con possibilità di rinnovo.

Tanto premesso, il Presidente, visto lo Statuto della Scuola, l'art. 15 della L. 241/1990 e il parere favorevole espresso dal Consiglio della Classe di Lettere e Filosofia nella seduta del 14 gennaio 2021, propone di approvare la convenzione in esame nei termini proposti.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

## IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti

## DELIBERA

di approvare la convenzione per l'avvio di un progetto quadriennale di collaborazione scientifica tra la SNS e il Museo di Galleria Borghese – Ministero per i beni e le attività culturali e per il Turismo secondo il testo allegato *sub* lett. "A", delegando il Direttore ad apportare modifiche non sostanziali in sede di sottoscrizione.

Deliberazione n. 16

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 13.4 - Accordi e convenzioni
Argomento: convenzione quadro Commissione Nazionale per le Società e la Borsa - Consob e la SNS
Struttura proponente: Servizio Affari legali e istituzionali
Dirigente responsabile: A. Tommasin

Responsabile dell'attività/procedimento: M. Asaro

Il Presidente propone all'esame del Senato accademico la stipula della convenzione quadro tra la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa - Consob e la Scuola finalizzata all'avvio di una collaborazione in aree di interesse reciproco, con particolare riguardo ai campi della ricerca, della formazione e della didattica nel settore dell'economia e della regolamentazione del mercato dei capitali (Allegato A). In particolare, le Parti potranno realizzare ricerche e progetti sperimentali, in ambito nazionale e internazionale, svolgere attività didattiche o formative, nonché promuovere convegni, seminari e altre iniziative culturali.

Per la realizzazione dei suddetti obiettivi la Consob potrà mettere a disposizione della SNS il proprio personale specializzato e strutture, nonché accogliere studenti in tirocinio sulla base di apposite convenzioni. Inoltre, le Parti concorderanno i contenuti e gli aspetti economici dei singoli progetti mediante specifici e successivi accordi attuativi.

I responsabili scientifici della Convenzione sono:

- Prof. Fabrizio Lillo, per la Scuola;
- Prof.ssa Francesca Medda, per Consob.

La Convenzione quadro produrrà effetti dalla data della sottoscrizione e avrà durata di tre anni con possibilità di rinnovo.

Tanto premesso, il Presidente, visto lo Statuto della Scuola, l'art. 15 della L. 241/1990 e il parere favorevole espresso dal Consiglio della Classe di Scienze nella seduta del 13 gennaio 2021, propone di approvare la Convenzione quadro in esame nei termini proposti.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

#### IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti

#### DELIBERA

di approvare la convenzione quadro tra la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa - Consob e la SNS secondo il testo allegato *sub* lett. "A".

Deliberazione n. 17

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 14
Argomento: designazione di un componente supplente, in rappresentanza della Scuola, nel Comitato unico di garanzia
Struttura proponente: Segretario generale – Servizio Organizzazione e valutazione
Dirigente responsabile: A. Tommasin
Responsabile del servizio/procedimento: L. Zoni

Il Presidente introduce l'argomento ricordando la designazione dei componenti, effettivi e supplenti in rappresentanza della Scuola, nel Comitato Unico di Garanzia, espressa dal Senato accademico nella seduta del 23 gennaio 2019.

A seguito delle dimissioni (rif. verbale CUG SNS del 22 ottobre 2020) del Dott. Enrico Trincherini, ricercatore di ruolo designato e di seguito nominato quale componente supplente della dott.ssa Giulia Ammannati in rappresentanza della Scuola, occorre garantire una sostituzione per il restante periodo di mandato.

Il Direttore, previamente acquisitane la disponibilità, propone la designazione della Dott.ssa Federica Cengarle, ricercatrice presso la Scuola. Su tale proposta invita dunque il Senato ad esprimersi.

La nomina sarà disposta con provvedimento del Segretario generale per lo scorcio del mandato quadriennale, decorrente dal 14 febbraio 2019, e potrà essere rinnovato solo una volta.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

### IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti

### DELIBERA

di designare, in sostituzione del dott. Enrico Trincherini, quale componente supplente della dott.ssa Giulia Ammannati in rappresentanza della Scuola nel Comitato Unico di Garanzia, la Dott.ssa Federica Cengarle, ricercatrice presso la Scuola.

Non risultano argomenti previsti per il punto 15 “Varie ed eventuali”.

Deliberazione n. 18

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 15-bis
Argomento: Provvedimenti relativi all'attivazione di posizioni di professore di prima fascia
Struttura proponente: Area Affari Generali - Servizio Personale
Dirigente responsabile: A. Tommasin
Responsabile del servizio: C. Sabbatini

Il Presidente informa il Senato accademico che il Consiglio della Classe di Lettere e Filosofia, nella seduta del 14 gennaio u.s., ha deliberato di richiedere al Senato accademico, ai sensi dell'art. 3 del vigente Regolamento della Scuola in materia, la copertura di n. 1 posto di professore di I fascia per il settore concorsuale 10/D3 – Lingua e letteratura latina, s.s.d. L-FIL-LET/04 - Lingua e letteratura latina, i cui elementi caratterizzanti sono illustrati nel documento allegato *sub* n. 1.

Ai sensi del Regolamento per la disciplina del reclutamento dei Professori di I e II fascia ai sensi della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, e per le chiamate dirette e di chiara fama ai sensi dell'art. 1, comma 9, della Legge 4 novembre 2005, n. 230, emanato con D.D. n. 318 del 11.07.2013, e s.m.i., è previsto che il Senato accademico a maggioranza assoluta dei suoi componenti:

- a) approvi le richieste di copertura di posti di professore di ruolo avanzate dalle strutture accademiche;
- b) individui le relative modalità procedurali di copertura tra le seguenti previste dal richiamato Regolamento in relazione a posti di prima fascia:
  - chiamata all'esito di procedura selettiva ai sensi dell'art. 18, comma 1, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, aperta a studiosi in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale o dell'idoneità, professori già in servizio presso altri atenei nella fascia corrispondente, studiosi stabilmente impegnati all'estero in attività di ricerca o insegnamento a livello universitario in posizioni di livello pari a quello oggetto del bando;
  - chiamata diretta o chiamata per chiara fama secondo le disposizioni di cui all'art.1, comma 9, della Legge 4 novembre 2005, n. 230.

Come modalità di copertura della posizione in questione il Presidente informa il Senato che il Consiglio della Classe di Lettere e Filosofia ha proposto la procedura selettiva di chiamata ai sensi dell'art.18 della Legge Gelmini.



Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

### IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti

### DELIBERA

- a) di approvare la proposta di copertura di n. 1 posto di professore di ruolo di prima fascia presso la Classe di Lettere e Filosofia per il settore concorsuale 10/D3 – Lingua e letteratura latina, s.s.d. L-FIL-LET/04 - Lingua e letteratura latina, i cui elementi caratterizzanti sono illustrati nel documento allegato *sub* n. 1;
- b) di dare mandato al Direttore ad apportare eventuali limitate modifiche/correzioni alla descrizione delle funzioni da svolgere in sede di emanazione del bando, ravvisate come necessarie anche per correggere eventuali errori materiali;
- c) in relazione alle modalità di copertura del predetto posto, di approvare che si proceda mediante procedura selettiva di chiamata ai sensi dell'art. 18, comma 1, della Legge 240/2010.

La seduta prosegue in composizione ristretta ai professori di prima fascia.

Deliberazione n. 19

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 16 - <i>Composizione ristretta ai professori di I fascia</i>
Argomento: proposta di chiamata di professori di I fascia
Struttura proponente: Area Affari Generali – Servizio Personale
Dirigente responsabile: A. Tommasin
Responsabile del Servizio/procedimento: C. Sabbatini

Il Presidente ricorda che la Scuola ha bandito, con D.D. n. 77 del 17.2.2020, una procedura di selezione per la copertura di un posto di professore universitario di prima fascia ai sensi dell'art. 18, comma 1, della Legge 240/2010, presso la Classe di Scienze, per il settore concorsuale 05/D1 Fisiologia, s.s.d. BIO/09 Fisiologia.

In attuazione di quanto previsto dal “Regolamento per la disciplina del reclutamento dei Professori di I e II fascia ai sensi della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, e per le chiamate dirette e di chiara fama ai sensi dell'art. 1, comma 9, della legge 4 novembre 2005, n. 230” emanato con D.D. n. 318/2013 e s.m.i. (di seguito per brevità ‘Regolamento’) è stata nominata la Commissione giudicatrice per l'espletamento della predetta selezione.

Tale Commissione ha concluso i propri lavori e, ultimate le valutazioni, secondo quanto prescritto dal Regolamento, ha formulato un giudizio riepilogativo finale sinteticamente motivato sul profilo scientifico e didattico di ciascun candidato e ha individuato nelle persone dei professori Alessandro Cellerino e Tommaso Pizzorusso i candidati più meritevoli ai fini della chiamata stessa avendo essi conseguito, a parità di merito, il giudizio - più alto - di eccellente.

La relazione finale riassuntiva redatta dalla Commissione è pubblicizzata nell'apposita sezione del sito della Scuola.

La regolarità formale degli atti della procedura di selezione è stata accertata con D.D. n. 640 del 26.11.2020, già pubblicato all'Albo on line della Scuola.

Sempre ai sensi della procedura prevista dal Regolamento (art. 9), i predetti professori, in data 14 dicembre 2020, hanno sostenuto con modalità telematiche un seminario in collegamento con la Classe di Scienze, il Direttore e con la possibilità di assistervi dei docenti e allievi delle Classi, nel quale

hanno illustrato l'attività di ricerca svolta e le prospettive di sviluppo. Per la successiva fase di "chiamata" preordinata alla copertura del posto oggetto della selezione, il Preside dà lettura dell'art. 9 del Regolamento vigente.

Alla luce del predetto art. 9 pertanto, nella seduta odierna il Senato accademico, sentito il Consiglio della struttura accademica interessata,

- sulla base delle valutazioni formulate dalla Commissione giudicatrice e degli elementi emersi durante la presentazione del seminario,
- verificata la congruità del livello di maturità scientifica e didattica degli interessati con le esigenze formative e di ricerca della Scuola specificate dall'art. 9, comma 2, del Regolamento,
- tenuto conto della coerenza del relativo profilo rispetto alla tipologia di impegno didattico e di ricerca esplicitata nel bando,

è chiamato a deliberare di procedere o meno alla chiamata di uno dei candidati individuati a pari merito come più meritevoli.

Quanto sopra premesso, il Presidente informa il Senato che il Consiglio della Classe di Scienze che ha richiesto il posto, nella seduta del 15 dicembre scorso, alla luce delle valutazioni effettuate dalla Commissione giudicatrice e degli elementi emersi in sede di seminario, in merito all'eventuale proposta di chiamata di uno dei candidati sul predetto posto di professore di I fascia ha preliminarmente valutato e verificato i seguenti aspetti per ciascun candidato:

- a) la sussistenza della congruità del livello di maturità scientifica e didattica con le esigenze formative e di ricerca della Scuola indicate dal comma 2 dell'art. 9 del Regolamento;
- b) la piena coerenza del profilo con la seguente tipologia di impegno didattico e di ricerca della Classe esplicitato dal bando (art.1, comma 2): *“il professore dovrà assicurare attività didattica per la copertura di insegnamenti del settore scientifico disciplinare BIO/09 Fisiologia nei corsi ordinari e di perfezionamento, nonché altre attività didattiche nell'ambito dello stesso settore, ai sensi dello Statuto, secondo quanto sarà specificato nell'ambito della programmazione di anno in anno stabilita dagli organi accademici competenti. Il candidato selezionato dovrà inoltre seguire tesi di laurea e di perfezionamento (PhD), organizzare seminari e convegni, svolgere attività di ricerca, sviluppando anche proprie linee di ricerca autonome, nel campo della Fisiologia con particolare riferimento alle neuroscienze, alla fisiologia del sistema nervoso ed ai meccanismi neurofisiologici e neurobiologici dei sistemi neurali, partecipare e coordinare gruppi di ricerca in progetti nazionali e internazionali nel medesimo campo”*.

Con riferimento ai predetti aspetti il Presidente invita il Preside a illustrare le valutazioni espresse dalla Classe di Scienze, dando lettura del relativo verbale. In particolare, il Consiglio di Classe, dopo approfondita analisi, si è espresso nei seguenti termini:

Interviene il Preside, Prof. Andrea Ferrara, che espone i contenuti essenziali degli incontri avuti con il Prof. Cellerino e con il Prof. Pizzorusso.

In particolare, il Consiglio di Classe, dopo approfondita analisi, si è espresso nei seguenti termini:

- a) in merito alla congruità del livello di maturità scientifica e didattica con le esigenze formative e di ricerca della Scuola, di cui al comma 2 dell'art. 9 del Regolamento, il Consiglio ha ritenuto che:
  - a.1) il livello del Prof. Alessandro Cellerino è assolutamente congruo per l'importanza delle tematiche affrontate, dei meriti scientifici e dei risultati raggiunti, sia in ambito di ricerca che in quello didattico;

- a.2) il livello del Prof. Tommaso Pizzorusso è assolutamente congruo per l'importanza delle tematiche affrontate, dei meriti scientifici e dei risultati raggiunti, sia in ambito di ricerca che in quello didattico;
- b) in merito alla coerenza del profilo con la tipologia di impegno didattico e di ricerca richiesta dalla Classe ed esplicitato dal bando sopra richiamato, il Consiglio ha ritenuto che:
- b.1) il profilo del Prof. Alessandro Cellerino è coerente con le esigenze della Classe per quanto riguarda le sue attività nel campo della Fisiologia con particolare riferimento alle neuroscienze, alla fisiologia del sistema nervoso ed ai meccanismi neurofisiologici e neurobiologici dei sistemi neurali;
- b.2) il profilo del Prof. Tommaso Pizzorusso è invece pienamente coerente con le esigenze della Classe per quanto riguarda le sue attività nel campo della Fisiologia con particolare riferimento alle neuroscienze, alla fisiologia del sistema nervoso ed ai meccanismi neurofisiologici e neurobiologici dei sistemi neurali.

Per quanto sopra esposto, il Consiglio della Classe di Scienze ha espresso parere favorevole alla chiamata del Prof. Tommaso Pizzorusso sul posto di professore di I fascia per il s.s.d. BIO/09 – Fisiologia avendo positivamente verificato la sussistenza della piena congruità del livello di maturità scientifica e didattica con le esigenze formative e di ricerca della Scuola di cui al comma 2 dell'art. 9 del Regolamento ed accertata la piena coerenza del profilo con la tipologia di impegno didattico e di ricerca della Classe esplicitato dal bando.

Ad esito di quanto sopra, il Presidente invita pertanto il Senato accademico a deliberare in merito alla chiamata del Prof. Tommaso Pizzorusso sul posto di professore di I fascia bandito dalla Scuola ai sensi dell'art.18, comma 1, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, per il s.c. 05/D1 Fisiologia, s.s.d. BIO/09 Fisiologia.

Il Presidente ricorda inoltre che, secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del Regolamento, la deliberazione deve essere adottata con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei professori di I fascia, pari a 6 voti.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

#### IL SENATO ACCADEMICO

Con sei voti a favore, all'unanimità dei presenti e a maggioranza assoluta dei professori di prima fascia;

#### DELIBERA

- tenuto conto del parere espresso dal Consiglio della Classe di Scienze nella seduta del 15 dicembre 2020;
- sulla base delle valutazioni formulate dalla Commissione giudicatrice e degli elementi emersi durante la presentazione del seminario;
- verificata la congruità del livello di maturità scientifica e didattica dell'interessato con le esigenze formative e di ricerca della Scuola specificate dall'art. 9, comma 2, del Regolamento e tenuto conto della piena coerenza del relativo profilo rispetto alla tipologia di impegno didattico e di ricerca della Classe esplicitati nel bando, sulla base delle considerazioni esplicitate in premessa;

di procedere alla chiamata del Prof. Tommaso Pizzorusso sul posto di professore di I fascia bandito dalla Scuola ai sensi dell'art.18, comma 1, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, per il s.c. 05/D1 Fisiologia, s.s.d. BIO/09 Fisiologia.

La presente delibera sarà sottoposta al Consiglio di amministrazione federato per quanto di competenza.

## Deliberazione n. 20

Seduta del 22 gennaio 2021
Ordine del giorno n. 17 - <i>Composizione ristretta ai professori di I fascia</i>
Argomento: programmazione didattica Classe di Scienze politico-sociali per l'a.a. 2021/2022, convenzioni ex art. 6, comma 11, della L. 240/2010
Struttura proponente: Area Polo Fiorentino, Servizio attività didattiche e supporto alla ricerca del Polo
Dirigente responsabile: L. Tinucci
Responsabile dell'attività: R. Mondani

Il Presidente informa che la legge 30 dicembre 2010, n. 240, recante “Norme in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario”, e in particolare l'art. 6, comma 11, prevede forme di collaborazione sul piano didattico e scientifico sulla base di convenzioni finalizzate al conseguimento di obiettivi di comune interesse, e che consente lo scambio di docenti tra gli atenei interessati nella misura da essi stabilita.

Per un periodo complessivamente non superiore a cinque anni l'impegno può essere totalmente svolto presso il secondo ateneo, che provvede alla corresponsione degli oneri stipendiali. In tal caso, l'interessato esercita il diritto di elettorato attivo e passivo presso il secondo ateneo.

Il D.M. n. 167 del 26 aprile 2011, aggiornato con D.M. 30 gennaio 2014, ha stabilito inoltre i criteri per l'attivazione di tali convenzioni, che devono prevedere la percentuale di impegno da parte dei docenti; la modalità di gestione dei progetti di ricerca in corso presso l'ateneo di appartenenza e la loro eventuale portabilità; la valutazione delle attività didattiche e di ricerca; il trattamento giuridico e stipendiale e le coperture assicurative di legge. I docenti saranno tenuti a compilare il registro delle attività didattiche e a consegnare al Preside della struttura accademica di riferimento una dettagliata relazione sull'attività svolta anche al fine dell'eventuale rinnovo della convenzione.

Nella programmazione didattica della Classe di Scienze politico-sociali approvata dal Senato accademico in questa stessa seduta è prevista la copertura di un insegnamento che non è possibile assicurare mediante affidamento ai professori di ruolo, rendendosi necessario il ricorso a competenze esterne.

In particolare, per quanto riguarda i professori di prima fascia:

#### Rinnovo di convenzioni esistenti

- nella programmazione didattica della Classe di Scienze politico-sociali è previsto il rinnovo della convenzione stipulata ai sensi dell'art. 6, comma 11, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, con l'Università di Urbino per lo svolgimento dell'attività di didattica e di ricerca presso la Scuola da parte del Prof. Mario Pianta, ordinario del settore scientifico disciplinare SECS-P/02 “Politica economica”, con una percentuale di impegno del 100%, per un ulteriore anno a decorrere dal 1° novembre 2021.

Premesso quanto sopra, il Presidente invita il Senato a deliberare in merito.

#### IL SENATO ACCADEMICO

all'unanimità dei presenti

#### DELIBERA

di autorizzare il rinnovo della convenzione, stipulata ai sensi dell'art. 6, comma 11, della legge n. 240/2010, con l'Università di Urbino per lo svolgimento delle attività di didattica e di ricerca presso la Scuola da parte del Prof. Mario Pianta, ordinario del settore scientifico disciplinare SECS-P/02

“Politica economica”, con una percentuale di impegno del 100%, a decorrere dal 1° novembre 2021.

\*\*\*

Il Presidente, essendo esauriti gli argomenti, dichiara chiusa la seduta alle ore quattordici e trenta minuti.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente.

IL SEGRETARIO

f.to Aldo Tommasin

IL PRESIDENTE

f.to Luigi Ambrosio

Firmato digitalmente da: Aldo Tommasin  
Organizzazione: SNS/80005050507  
Data: 29/04/2021 12:44:45



Digitally signed by Luigi Ambrosio  
C=IT  
O=SCUOLA NORMALE  
SUPERIORE/80005050507



## ELENCO ALLEGATI

### DELIBERAZIONE N.2

#### ARGOMENTO 3:

PARERE SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 2021;

Allegato “1”

### DELIBERAZIONE N.3

#### ARGOMENTO 4:

PARERE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021/2023, COMPRENSIVO DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE E DEL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE;

Allegato “1”

Allegato “2”

### DELIBERAZIONE N. 4

#### ARGOMENTO 5:

APPROVAZIONE MODIFICHE AL CODICE ETICO;

Allegato “A”

### DELIBERAZIONE N. 5

#### ARGOMENTO 6:

APPROVAZIONE MODIFICHE DEL REGOLAMENTO IN MATERIA DI RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO, AI SENSI DELL’ART. 24 DELLA L. N. 240/2010;

Allegato “1”

### DELIBERAZIONE N. 6

#### ARGOMENTO 7:

APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI, AI SENSI DEL D.LGS. N. 75/2017, RISERVATE AL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO;

Allegato “1”

### DELIBERAZIONE N. 10

#### ARGOMENTO 10:

RINNOVO COMPOSIZIONE DEL COMITATO ETICO CONGIUNTO PER LA RICERCA E AVVIO TRIENNIO DI GESTIONE DELLA SCUOLA;

Allegato “A”

### DELIBERAZIONE N. 11

#### ARGOMENTO 11:

APPROVAZIONE DELLA PARTECIPAZIONE DELLA SCUOLA AL BANDO VINCI 2021;

Allegato “A”

DELIBERAZIONE N. 13

ARGOMENTO 13.1: ACCORDO DI COLLABORAZIONE DELLE SCUOLE AD ORDINAMENTO SPECIALE;

Allegato “1”

Allegato “A”

DELIBERAZIONE N. 14

ARGOMENTO 13.2: CONVENZIONE PER IL RINNOVO DEL CENTRO DI RICERCA MATEMATICA “ENNIO DE GIORGI” “2021-2025;

Allegato “A”

DELIBERAZIONE N. 15

ARGOMENTO 13.3: CONVENZIONE PER L’AVVIO DI UN PROGETTO QUADRIENNALE DI COLLABORAZIONE SCIENTIFICA TRA LA SNS E IL MUSEO DI GALLERIA BORGHESE – MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITÀ CULTURALI E PER IL TURISMO;

Allegato “A”

DELIBERAZIONE N. 16

ARGOMENTO 13.4: DELIBERAZIONE N. 16 CONVENZIONE QUADRO COMMISSIONE NAZIONALE PER LE SOCIETÀ E LA BORSA - CONSOB E LA SNS;

Allegato “A”

DELIBERAZIONE N. 18

ARGOMENTO 15-BIS: PROVVEDIMENTI RELATIVI ALL’ATTIVAZIONE DI POSIZIONI DI PROFESSORI DI I FASCIA;

Allegato “1”

DELIBERAZIONE N. 19

ARGOMENTO 16: PROPOSTA DI CHIAMATA DI PROFESSORE DI I FASCIA.

Allegato “1”



# Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

**ANNO 2021**

*Scuola Normale Superiore*



*Servizio Organizzazione e Valutazione*

## Sommario

---

1. PREMESSA	3
2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	6
2.1. Iter di definizione degli obiettivi e indicatori	7
2.2. Monitoraggio degli obiettivi e valutazione dei risultati	8
2.3. Numerosità e peso degli obiettivi	10
3. PERFORMANCE INDIVIDUALE	11
3.1. Valutazione del comportamento organizzativo	11
3.2. Il punteggio finale	13
4. CASISTICA DI RIFERIMENTO	14
4.1. Cambiamento di categoria	15
4.2. Cambiamento di unità organizzativa o di posizione	15
4.3. Personale in comando o distacco	16
4.4. Incarichi di responsabilità ad interim	16
4.5. Personale titolare di incarichi specialistici	17
4.6. Obiettivi individuali	17
5. LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE	17
6. PROCESSO DI CONCILIAZIONE	18

### Indice delle figure

Tabella 1. Il ciclo integrato della performance .....	5
Tabella 2. Cascading degli obiettivi .....	7
Tabella 3. Livelli di performance .....	9
Tabella 4. Numerosità obiettivi per categoria e ruolo .....	10
Tabella 5. Pesi degli obiettivi per categoria e ruolo .....	10
Tabella 6. Descrizione del livello di attuazione del comportamento organizzativo .....	13
Tabella 7. Scheda esemplificativa .....	14
Tabella 8. Ambiti e pesi di valutazione .....	18

## 1. PREMESSA

---

L'articolo 7 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., dispone che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottino, con apposito provvedimento, il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" (da ora in poi SMVP).

Nel corso del 2013 le competenze in materia di valutazione delle attività amministrative delle università sono state trasferite alla *Agenzia Nazionale Valutazione Università e Ricerca* (ANVUR)<sup>1</sup>, anche in quanto membro della rete nazionale per la valutazione delle pubbliche amministrazioni<sup>2</sup>. In relazione a tale ruolo, nel luglio 2015, ANVUR ha pubblicato sul proprio sito istituzionale un primo documento intitolato *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane*<sup>3</sup>.

Successivamente, nel corso del 2017, sono state introdotte considerevoli innovazioni in tema di valutazione e performance dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74<sup>4</sup> e dai documenti ANVUR, intitolati *Modifiche al decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca*<sup>5</sup> e *Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020*<sup>6</sup>.

A Novembre 2018 ANVUR ha adottato le *Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane*<sup>7</sup>.

Il 9 Dicembre 2020 con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, sono state emanate le "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile e indicatori di performance"<sup>8</sup> (nel seguito POLA) che inseriscono nel Piano della Performance una sezione dedicata al POLA e creano un forte legame con il SMVP quale strumento che espliciti la coerenza tra le nuove modalità organizzative e la valutazione della performance sia individuale che organizzativa.

La finalità dell'intero impianto normativo è quella di conformare l'attività delle amministrazioni pubbliche ad un modello strategico integrato e sistemico, orientato ad attivare un processo di

---

<sup>1</sup> D.L. 21 giugno 2013, n. 69, poi convertito in legge n. 98/2013, art. 60, c. 2: "Il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca di cui al Capo I del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, è svolto dall'*Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca* (ANVUR) nel rispetto dei principi generali di cui all'articolo 3 e in conformità ai poteri di indirizzo della Commissione di cui al comma 5".

<sup>2</sup> D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, art. 3, c. 5.

<sup>3</sup> Il documento *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane* è disponibile al seguente link, sul sito web istituzionale ANVUR, nella sezione *Valutazione della Performance*: <http://www.anvur.it/attachments/article/833/Linee%20Guida%20Atenei.pdf>.

<sup>4</sup> D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 12, modifica il già citato decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il d.lgs. 74/2017 è entrato in vigore il 22 giugno 2017.

<sup>5</sup> Il documento *Modifiche al decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca* è disponibile al seguente link, sul sito web istituzionale ANVUR: <http://www.anvur.it/attachments/article/921/Nota%20su%20riforma%20dlgs%20150~.pdf>.

<sup>6</sup> Il documento *Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020* è disponibile al seguente link, sul sito web istituzionale ANVUR <http://www.anvur.org/attachments/article/922/NotaIndigestcicloperf2018.pdf>.

<sup>7</sup> Il documento *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane* è disponibile al seguente link, sul sito web istituzionale ANVUR, nella sezione *Valutazione della Performance*: <http://www.anvur.it/attachments/article/833/Linee%20Guida%20Atenei.pdf>.

<sup>8</sup> Il documento *Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile e indicatori di performance* è disponibile al seguente link: [http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Normativa%20e%20Documentazione/DM/LG\\_pola\\_9\\_dicembre.pdf](http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/documenti/Normativa%20e%20Documentazione/DM/LG_pola_9_dicembre.pdf)



miglioramento continuo dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa sia attraverso la valutazione della performance organizzativa sia attraverso la valutazione della performance individuale.

A tal fine, le PP.AA. sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il *ciclo di gestione della performance*, che si articola a norma dell'art.4, c.2 nelle seguenti fasi:

Ciclo di gestione della performance	<p>a) definizione e assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente: a tal fine le PP.AA. redigono annualmente e pubblicano sul sito web istituzionale, entro il <b>31 gennaio</b>, un documento programmatico triennale denominato <i>Piano della performance</i>. Questo documento, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, definisce gli obiettivi assegnati al personale, le risorse e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance ed esprime il collegamento tra pianificazione strategica, pianificazione economico-finanziaria e obiettivi. In sede di prima applicazione il POLA dovrà, quindi, essere inserito come sezione del Piano della performance 2021-2023 da adottare e pubblicare entro il 31 gennaio 2021. A regime, il POLA costituirà una sezione del Piano della performance, da adottare e pubblicare entro il 31 gennaio di ogni anno, da aggiornare secondo una logica di scorrimento programmatico;</p> <p>b) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;</p> <p>c) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, in base al <i>Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance</i> adottato, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV, per le Università Nucleo di Valutazione –NdV).</p> <p>d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;</p> <p>e) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi: a tal fine le PP.AA. redigono annualmente e pubblicano sul sito web istituzionale, entro il <b>30 giugno</b>, un documento denominato <i>Relazione annuale sulla performance</i>, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di Valutazione. Tale documento evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. In un'apposita sezione della Relazione annuale sulla performance, devono trovare una corrispondente rendicontazione gli obiettivi di performance organizzativa individuati nel POLA che devono essere valutati anche dall'OIV.</p>
-------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Il *ciclo della performance* così articolato e definito rispetta la metodologia del ciclo di Deming

“PDCA”, acronimo di Plan–Do–Check–Act.

Di seguito si riporta, in linea con quanto indicato da ANVUR nelle *Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane*, la tabella contenente i dettagli dell’iter di predisposizione e approvazione dei documenti indicati, corredati dai passaggi e dalla documentazione specifica rispetto alle proprie dimensioni, peculiarità, esigenze e priorità.

**Tabella 1. Il ciclo integrato della performance**

Documento	Soggetto responsabile (SNS)	Normativa	Soggetti a cui il documento deve essere trasmesso	Scadenza (SNS)
Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Consiglio di amministrazione federato approva, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione federato	D.lgs. 150/2009 art. 7	ANVUR	Entro il 31 dicembre e in ogni caso prima dell’inizio del Ciclo annuale della Performance
Bilancio unico di previsione annuale e triennale e bilancio preventivo unico d’esercizio	Consiglio di amministrazione federato su proposta del Direttore e previo parere del Senato accademico, per gli aspetti di sua competenza, approva il bilancio di previsione annuale e triennale	D.Lgs. 18/2012 art. 5	MIUR e MEF	31 dicembre
Piano della Performance Piano di Prevenzione della corruzione e delle trasparenza	Consiglio di amministrazione federato approva, su proposta del Direttore	D.lgs. 150/2009 Art. 10 comma 1 lettera a) (performance) D.Lgs. 33/2013 art.9 Art. 10 (trasparenza) l. 190/2012 e successivi decreti (anticorruzione)	ANVUR (performance)  ANAC (trasparenza e anticorruzione)	31 gennaio
Relazione sulla performance	Consiglio di amministrazione federato approva, su proposta del Direttore.	D.lgs. 150/2009 Art. 10 comma 1 lettera b)	ANVUR	30 giugno
Documento di validazione della Relazione sulla performance (dell’anno precedente)	Il Nucleo di Valutazione federato esprime un parere sulla Relazione sulla performance	D.lgs. 150/2009 Art. 14, comma 4 lettera c)	ANVUR	30 giugno

## 2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

---

La performance organizzativa è analizzata sia con riferimento alla Scuola nel suo complesso (performance istituzionale) sia a livello delle singole strutture amministrative della Scuola.

La valutazione della performance istituzionale, a decorrere dalla presente versione 2021, avviene non solo attraverso l'analisi di dati di benchmarking nazionali (Good Practice e banche dati ministeriali), internazionali (ranking) e dati e statistiche interne ma anche attraverso l'analisi degli indicatori di performance di cui al DM 9 dicembre 2020<sup>9</sup> che sono finalizzati a verificare l'impatto del lavoro agile sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i principali stakeholder.

La Scuola è organizzata in Aree che contengono Servizi, in Servizi in Staff e in Centri e Strutture Tecnico gestionali.

Le strutture il cui responsabile riferisce direttamente al Segretario Generale sono strutture di I livello mentre quelle inserite in Area sono di II livello.

La **performance organizzativa** delle strutture prevede l'assegnazione e la valutazione delle seguenti categorie di obiettivi:

- **obiettivi di Ateneo:** derivano dalla declinazione progressiva degli **obiettivi strategici** formulati nei documenti strategici della Scuola e assegnati dal Direttore al Segretario Generale. Questa categoria di obiettivi è collegata al complesso dei documenti che costituiscono la strategia della Scuola.
- **obiettivi di Gestione:** sono assegnati dal Segretario Generale ai responsabili e sono validi, a cascata, per tutte le unità di personale afferenti alle singole strutture. Sono finalizzati ad ottenere miglioramenti dei servizi offerti tramite indicatori di efficacia ed efficienza:
  - o Efficacia: si tratta di indicatori che hanno ad oggetto o un miglioramento dei livelli di soddisfazione percepita degli utenti (interni ed esterni) in relazione ai servizi che sono erogati o indicatori che evidenzino l'effettivo raggiungimento dell'obiettivo assegnato in termini di output e/o di outcome.
  - o Efficienza: si tratta di indicatori tesi a migliorare la gestione delle risorse umane, finanziarie, strumentali; ad es. riduzione costi o tempi o snellimento delle attività a parità o miglioramento dei livelli di output/outcome.


Gli indicatori di efficacia degli obiettivi di gestione sono anche alimentati dal Progetto Good Practice e da altri questionari di customer satisfaction rilevati a vario titolo. Gli indicatori di efficienza sono costituiti da uno o più indicatori quantitativi in grado di essere monitorati e misurati per rilevare il risultato in fase di valutazione. Nel caso in cui non sia possibile assegnare degli indicatori di efficacia e/o di efficienza predefiniti è prevista la possibilità per i Responsabili di individuare indicatori quantitativi o qualitativi in accordo con il Segretario Generale.

---

<sup>9</sup> Gli indicatori di performance di cui al DM 9 dicembre 2020 che devono essere adottati per il 2021 sono stati individuati dal Ministero in un elenco di indicatori minimi (vedasi POLA SNS 2021 e rif. pg 28 delle Linee Guida ministeriali sul POLA)

Nella Tabella 2 è illustrato il cascading degli obiettivi come sopra descritto.

**Tabella 2. Cascading degli obiettivi**

<i><b>Soggetto</b></i>	<i><b>Tipologia di obiettivi assegnati</b></i>	
<b>Direttore</b>	Obiettivi Strategici	
		
<b>Segretario Generale</b>	Obiettivi di Ateneo	Obiettivi di Gestione
<b>Responsabili di I livello</b>	X	x
<b>Responsabili di II livello</b>	X	x
<b>Collaboratori</b>	X	x

## 2.1. Iter di definizione degli obiettivi e indicatori

Il processo di definizione e condivisione degli obiettivi ha inizio indicativamente nell'ultimo quadrimestre dell'anno precedente con la definizione degli obiettivi strategici e termina a **gennaio/febbraio** dell'anno successivo con la formalizzazione degli obiettivi stessi.

Le principali macrofasi del processo sono:

- **Assegnazione:** il Segretario Generale rende noti gli obiettivi strategici, derivanti dal complesso dei documenti costituenti la strategia della Scuola, come definiti per l'anno e assegna una prima proposta di obiettivi di Ateneo e di Gestione ai responsabili di I livello e ai responsabili di II livello, sentiti i responsabili di Area. Inoltre, assegna ai Responsabili di Area e ai responsabili di centro o STG o staff anche gli obiettivi individuali. I responsabili di Area assegnano gli obiettivi individuali ai propri responsabili di Servizio. Invece, ai Titolari di funzione specialistica e al personale di categoria EP senza incarico di responsabilità gli obiettivi individuali sono assegnati dal responsabile di riferimento.<sup>10</sup>
- **Condivisione:** i responsabili di I e II livello elaborano eventuali controproposte agli obiettivi e relativi indicatori e target assegnati, condividendole con il Segretario Generale e iniziano ad organizzare il coinvolgimento dei propri collaboratori attraverso la definizione del contributo individuale al perseguimento di ciascun obiettivo.
- **Cristallizzazione:** gli obiettivi e i relativi indicatori e target, sono inseriti nelle cosiddette "schede obiettivo", a seguito dell'ultimo vaglio del Segretario Generale, e diventano definitivi con la loro comunicazione al dipendente.

Per **Indicatore** si intende una misura sintetica atta a monitorare i progressi ottenuti nel perseguimento dell'obiettivo.

Gli indicatori sono selezionati in modo da soddisfare i sei requisiti indicati dalla delibera CIVIT n.

<sup>10</sup> Per la definizione di Responsabile di riferimento vedasi il paragrafo 4.6

88/10 e quanto previsto dal recente DM 9 dicembre 2020<sup>11</sup>:

- Rilevanza: è rilevante un indicatore che si riferisce in modo coerente e pertinente alla dimensione oggetto di misurazione
- Accuratezza: si riferisce al grado di approssimazione del valore fornito dall'indicatore al valore reale (di solito sconosciuto) della dimensione osservata
- Temporalità: è importante che gli indicatori siano prodotti con cadenze regolari e con puntualità, in modo da risultare confrontabili in momenti successivi
- Fruibilità: riguarda la tempestività e la trasparenza con le quali le fonti originarie rendono disponibili i dati e i metadati (le variabili in uso), comunicando pubblicamente sia che i dati sono disponibili, sia come e dove ottenerli e con quali costi
- Interpretabilità: rappresenta la facilità di comprensione, di utilizzo e di analisi dei dati utilizzati nella costruzione dell'indicatore
- Coerenza: alcuni indicatori possono essere molto simili tra loro concettualmente o metodologicamente; il criterio di coerenza richiede che gli indicatori siano identici solo nel caso in cui essi misurino, allo stesso modo, identiche proprietà dell'oggetto osservato e, viceversa, che le denominazioni siano diverse qualora si riferiscano a proprietà differenti. Sotto questo profilo rilevano, ai fini della valutazione dell'impatto del lavoro agile sull'azione amministrativa, anche gli indicatori previsti per il POLA che vanno a valutare la "Salute Organizzativa, Professionale, Economico-Finanziaria, Digitale e di Implementazione del lavoro agile".

I targets sono invece i livelli attesi di performance che si desidera ottenere per poter considerare un obiettivo raggiunto.

I targets devono essere misurabili, oggettivi, adeguati.

## 2.2. Monitoraggio degli obiettivi e valutazione dei risultati

---

Il monitoraggio in corso d'anno degli obiettivi ha un duplice scopo:

- Assicurare un controllo dello stato di avanzamento delle attività pianificate, evitando che eventuali scostamenti siano rilevati in ritardo tanto da impedire l'adozione dei necessari aggiustamenti al fine di raggiungere gli obiettivi fissati;
- Permettere di rimodulare gli obiettivi decisi in fase di pianificazione iniziale alla luce di eventi (impossibilità sopravvenuta, oggettiva e assoluta e non imputabile al responsabile e al suo servizio ovvero per caso fortuito o forza maggiore) che pregiudichino o rendano difficile il raggiungimento dell'obiettivo.

A fronte di queste situazioni i Responsabili possono chiedere al Servizio Organizzazione e Valutazione una rimodulazione degli obiettivi e/o degli indicatori di misurazione e/o dei target. Le istanze devono pervenire perentoriamente entro il 30 giugno e sono sottoposte al vaglio del Segretario Generale.

Le risultanze del monitoraggio e nello specifico le richieste di rimodulazione vengono condivise con il Nucleo di Valutazione federato e inserite nella Relazione sulla Performance.

---

<sup>11</sup> Gli indicatori di performance di cui al DM 9 dicembre 2020 che devono essere adottati per il 2021 sono stati individuati dal Ministero in un elenco di indicatori minimi (rif. Pag. 28 delle Linee Guida POLA)



In occasione del monitoraggio degli obiettivi di performance, sarà effettuato anche il monitoraggio degli obiettivi di programmazione del POLA con conseguente possibilità di aggiornamento o revisione degli stessi da sottoporre all'approvazione degli organi.

La valutazione dei risultati di performance è il momento in cui si esprime un giudizio complessivo sulla prestazione effettuata nel periodo oggetto di valutazione, dal punto di vista quantitativo e qualitativo, verificando il raggiungimento dei risultati attesi rispetto agli obiettivi definiti nella pianificazione.

La fase della valutazione dei risultati si conclude di norma entro **marzo dell'esercizio successivo** a quello cui l'obiettivo si riferisce.

La valutazione del risultato raggiunto avviene attraverso 5 livelli di performance che permettono di definire una graduazione del raggiungimento dei risultati attesi per ogni obiettivo.

Ad ogni livello di performance è associata una descrizione e un coefficiente di risultato come riportato in Tabella 3.

**Tabella 3. Livelli di performance**

Livello raggiunto	Descrizione		Coefficiente di risultato
Livello 1	soglia	Risultato dell'indicatore tra 0-20%	2
Livello 2	tra soglia e target	Risultato dell'indicatore tra 21-40%	4
Livello 3	target	Risultato dell'indicatore tra 41-60%	6
Livello 4	Tra target e eccellenza	Risultato dell'indicatore tra 61-80%	8
Livello 5	eccellenza	Risultato dell'indicatore tra 81-100%	10

## 2.3. Numerosità e peso degli obiettivi

Il numero e il peso degli obiettivi sono differenziati per categoria e ruolo.

**Tabella 4. Numerosità obiettivi per categoria e ruolo**

Ruolo/ Classe obiettivi	Segretario generale	Dirigente	Responsabile Area non dirigente	Responsabile Servizio in Staff	Responsabile Servizio, in Centro o STG	Collaboratore titolare di funzione specialistica	Collaboratore
<b>Strategico</b>	Quanti assegnati dal Direttore	-	-	-	-	-	-
<b>Ateneo</b>	-	Quanti proposti dal Segretario Generale	Quanti proposti dal Segretario Generale	Massimo 3	Massimo 3	Massimo 3	Massimo 3
<b>Gestione</b>	-	Quanti proposti dal Segretario Generale	Quanti proposti dal Segretario Generale	Massimo 2	Massimo 2	Massimo 2	Massimo 2
<b>Obiettivi individuali</b>	Quanti assegnati dal Direttore	Almeno 1	Almeno 1	Almeno 1	Almeno 1	Almeno 1	Almeno 1 (solo per EP)
<b>Comportamenti</b>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

**Tabella 5. Pesi degli obiettivi per categoria e ruolo**

Classe Obiettivi	Responsabili				Collaboratori		
	di Area		di Servizio, Staff, di Centro o STG		titolari di funzione specialistica	EP	B, C e D
	Dirigenti	EP e D	EP	C e D			
Ateneo	35%	30%	30%	30%	30%	30%	30%
Gestione	10%	15%	20%	25%	30%	30%	50%
Obiettivo Individuale	15%	15%	15%	15%	10%	10%	-
Comportamento	40%	40%	35%	30%	30%	30%	20%

In fase di assegnazione degli obiettivi, il responsabile può assegnare un peso relativo, diverso ai singoli obiettivi di ciascuna categoria, fermo restando il rispetto della percentuale complessiva, per graduare la priorità e/o valorizzarne la complessità.

Per il personale afferente alle segreterie della Direzione e della Direzione Amministrativa, è possibile prevedere l'assegnazione di soli obiettivi di gestione che incideranno nella valutazione per la percentuale derivante dalla somma di quelli Ateneo e Gestione previsti per la categoria di appartenenza.

### 3. PERFORMANCE INDIVIDUALE

---

La performance individuale, si basa sia sul “quantum” del contributo individuale agli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza sia sul perseguimento di obiettivi comportamentali che si riferiscono alla valutazione di capacità trasversali ritenute importanti per lo specifico profilo. A queste componenti si aggiunge il risultato dell’obiettivo individuale che è previsto solo per alcune categorie di dipendenti.

Gli **obiettivi individuali** sono obiettivi assegnati personalmente al dipendente che deve perseguirli in autonomia. L’obiettivo è corredato da indicatori quali-quantitativi ed è valutato da colui che li ha assegnati, sulla base della scala prevista per gli altri obiettivi.

Premesso che il sistema di misurazione e valutazione è unico e prescinde dal fatto che la prestazione sia resa in ufficio, in luogo diverso o in modalità mista, è doveroso segnalare che l’aggiornamento dei comportamenti, effettuato nel 2020, ha consentito alla Scuola di essere allineata già da quel momento alle esigenze definite dal DM 9 dicembre 2020.

In tal senso, le componenti della misurazione e della valutazione della performance individuale rimangono quelle già stabilite e devono fare riferimento a risultati e comportamenti in modo da:

- gestire tutti gli scenari lavorativi esistenti alla Scuola che vede il proprio personale collocato in lavoro agile con % variabili dal 50% al 100% del proprio tempo
- responsabilizzare il lavoratore su una prestazione orientata al risultato
- prevedere un contesto di programmazione strategica fluida che tenga conto della necessità di integrare/modificare quanto inizialmente previsto in funzione delle esigenze strategico-organizzative dell’amministrazione.

#### 3.1. Valutazione del comportamento organizzativo

---

In linea con la normativa vigente, la Scuola effettua una valutazione dei “comportamenti organizzativi” del personale.

I comportamenti considerati sono riconducibili a 3 aree e relativi ambiti di valutazione:

##### AREA DELLE CAPACITÀ LOGICO-ANALITICHE-DEDUTTIVE

- Soluzione di problemi complessi
- Soluzione di problemi operativi
- Innovazione

##### AREA DELLE CAPACITÀ REALIZZATIVE

- Realizzazione
- Organizzazione

##### AREA DELLE CAPACITÀ RELAZIONALI DIRETTE

- Gestione dei collaboratori
- Relazioni

In relazione alla specificità del ruolo ricoperto sono individuati i comportamenti attesi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo si riporta l'associazione dei vari ambiti di valutazione ai relativi ruoli/posizioni:

- la **soluzione dei problemi, operativi o complessi**, è stata considerata caratteristica rilevante di tutti i profili con responsabilità;
- la **realizzazione** è stata invece ritenuta importante per i collaboratori;
- l'**organizzazione**, riferita alla gestione di risorse tecniche, economiche ed umane, nonché all'attivazione di sistemi di controllo che garantiscano la qualità dei risultati, è stata considerata rilevante per le posizioni di responsabilità di area, di centro e di STG;
- la **gestione dei collaboratori**, collegata alla motivazione, alla gestione ed allo sviluppo del personale alle dirette dipendenze, è stata valutata un 'valore' per tutte le posizioni organizzative di responsabilità;
- la **relazione** intesa come interazione e cooperazione tra funzioni e strutture della Scuola e tra le stesse e l'esterno ha un rilievo diffuso sia tra le posizioni di responsabilità che tra i collaboratori;
- l'**innovazione**, utilizzata esclusivamente per i responsabili di Area con inquadramento dirigenziale, si riferisce alla capacità di operare al di fuori di approcci, metodologie e schemi già consolidati e di esplorare possibilità in campi e settori nuovi.

Due ulteriori considerazioni importanti riguardano i comportamenti attesi riferibili alla puntualità del conseguimento degli obiettivi e, per quanto riguarda coloro che gestiscono dei collaboratori ed effettuano valutazioni, la capacità valutativa e il grado di differenziazione dei giudizi.

Nel primo caso si segnala che, ai fini del rispetto di quanto richiesto dal DM 9 dicembre 2020, per i collaboratori e titolari di funzione specialistica sono esplicitamente da sempre previsti comportamenti attesi relativi alla consegna puntuale dei lavori affidati e al rispetto delle scadenze. Inoltre, è oggetto di valutazione per i responsabili la capacità di gestire sia le attività dei loro collaboratori che le risorse assegnate per il raggiungimento degli obiettivi. A titolo esemplificativo si riportano i comportamenti di collaboratori e responsabili di Centro:

- collaboratore: "ha realizzato i compiti previsti/assegnati con puntualità e precisione considerando le risorse e i tempi a disposizione".
- responsabile di Centro: "gestisce sul piano organizzativo le sue attività, quelle dei suoi collaboratori e le risorse disponibili per il raggiungimento degli obiettivi assegnati".

Nel secondo caso invece, l'ambito "Gestione dei collaboratori" prevede quale comportamento valutato dei responsabili, la capacità valutativa e di differenziazione dei giudizi sui collaboratori.

Pertanto la scheda di comportamenti del personale è diversa, a seconda del proprio ruolo/posizione, sia da un punto di vista di ambiti di valutazione e comportamenti attesi sia per il numero totale di comportamenti valutati. Infatti i ruoli di Segretario Generale, Dirigenti e Responsabile di Area hanno la valutazione di n. 12 comportamenti, i responsabili e gli EP senza incarico n. 9 e i collaboratori (B, C, D) e le funzioni specialistiche n. 6.

In relazione a ciascuno dei comportamenti definiti in scheda, il valutato procede ad inserire, nel

rispetto della scala dei punteggi descritta nella Tabella 6, la propria autovalutazione come proposta al valutatore che confermerà o cambierà la stessa sempre sulla base del livello di attuazione del comportamento organizzativo conseguito.

**Tabella 6. Descrizione del livello di attuazione del comportamento organizzativo**

Scala numerica	Descrizione del livello di attuazione del comportamento
4	<b>insufficiente</b> rispetto alle attese dell'organizzazione
6	<b>sufficiente</b> rispetto alle attese dell'organizzazione
7	<b>buono</b> rispetto alle attese dell'organizzazione
8	<b>molto buono</b> , rispetto alle attese dell'organizzazione,
9	<b>distinto</b> rispetto alle attese dell'organizzazione
10	<b>ottimo</b> , con piena soddisfazione da parte dell'organizzazione rispetto alle attese

Questo schema supporta la differenziazione dei giudizi formulati per ciascun comportamento.

La scheda dei comportamenti organizzativi con il relativo risultato sarà discussa dal valutatore al valutato in apposito colloquio. Il valutato firma la scheda e, qualora intenda adire la procedura di conciliazione, presenta apposita istanza al Servizio Organizzazione e Valutazione.

I dipendenti che assumono il ruolo di valutatore hanno l'obbligo di attenersi alle disposizioni previste dal vigente Codice di comportamento della Scuola e, nel caso di conflitti di interessi, di astenersi dal procedere alla valutazione, dandone comunicazione al Segretario Generale.

Può essere prevista, in forma sperimentale, la possibilità per i collaboratori e i responsabili di esprimere una valutazione del responsabile diretto. Gli esiti di questa valutazione, in fase di sperimentazione, non incidono direttamente nella votazione finale del Responsabile valutato ma hanno valenza indiziaria per la valutazione dei loro comportamenti.

### 3.2. Il punteggio finale

Una volta chiuse le valutazioni dei livelli di performance degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi si procede al calcolo del punteggio finale della valutazione.

Il coefficiente di risultato corrispondente al livello di performance conseguito per ogni singolo obiettivo, viene moltiplicato per il peso del singolo obiettivo.

In assenza di pesi relativi diversificati all'interno della categoria, il valore si ottiene dividendo il peso complessivo della categoria per il numero degli obiettivi ricevuti. (Es Ruolo X – Ateneo 30%-n. 3 obiettivi ricevuti – peso del singolo obiettivo 10%). Il totale derivante dalla sommatoria del prodotto fra valore del peso e coefficiente di risultato non potrà essere maggiore di 10. Si guardi la seguente scheda esemplificativa:



**Tabella 7. Scheda esemplificativa**

Obiettivi - anno x						
Servizio ....						
Responsabile: ...						
Addetto: ...						
cl.	obiettivi	Indicatore	peso	livelli performance e coefficiente di risultato conseguito		risultato
A	Obiettivo/i di Ateneo		30	1 =2		(10 x 30%)=3
				2= 4		
				3=6		
				4=8		
				5=10	x	
G	Obiettivo/i di Gestione		20	1 =2		(8 x 20%)=1,6
				2= 4		
				3=6		
				4=8	x	
				5=10		
I	Obiettivo/i Individuale/i		15	1 =2		(8 x 15%)=1,2
				2= 4		
				3=6		
				4=8	x	
				5=10		
C	Obiettivi di Comportamento		35	1 =4		(9 x 35%)=3,15
				2= 6		
				3=7		
				4=8		
				5=9	x	
				6=10		
Valutazione finale:						8,95 ossia 89,5/100

La correlazione tra risultati ottenuti e meccanismi di incentivazione è definita in sede di contrattazione decentrata.

La prestazione è considerata inadeguata e, quindi negativa, **con una valutazione uguale o inferiore a 50/100**. Il conseguimento di un simile punteggio non dà accesso neanche in modo parziale, alla retribuzione di risultato. La valutazione negativa sui comportamenti si ha con un punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo raggiungibile.

#### 4. CASISTICA DI RIFERIMENTO

Di seguito si propone, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la codifica di una casistica di riferimento per situazioni particolari individuate e gestite nel corso degli anni ai fini della

misurazione e valutazione della performance (gestione di mutamenti di categoria, di afferenza organizzativa, di posizione, etc.).

#### 4.1. Cambiamento di categoria

---

In caso di cambiamenti di categoria contrattuale di inquadramento durante l'anno di valutazione il dipendente sarà valutato nella categoria posseduta al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Quindi la valutazione dei comportamenti viene effettuata con due schede diverse solo se vi è una variazione dei comportamenti attesi legata ai ruoli. In ogni caso, ai fini statistici e per ogni altra ipotesi, il risultato della valutazione dei comportamenti conseguito è riportato pro quota a ciascuna delle due categorie, in base al periodo di appartenenza.

#### 4.2. Cambiamento di unità organizzativa o di posizione

---

Nel caso in cui un dipendente sia assegnato durante l'anno a più Servizi, la valutazione segue le seguenti logiche:

##### Passaggio di collaboratore o responsabile ad altra Struttura

La valutazione complessiva compete al Responsabile gerarchicamente superiore della struttura presso cui il dipendente risulta essere in servizio al 31 dicembre con le seguenti specifiche rispetto alla natura dell'obiettivo da valutare:

- Obiettivi Comportamentali, la valutazione avviene sentito il precedente responsabile;
- La valutazione degli obiettivi di Ateneo e Gestione si svolge nel seguente modo:
  - ✓ se il passaggio avviene entro il 30/06 dell'anno, la valutazione avverrà in base agli obiettivi della struttura a cui il soggetto è trasferito;
  - ✓ se il passaggio avviene dopo il 30/06, il valutato avrà due schede di valutazione contenenti sia gli obiettivi della struttura di provenienza sia gli obiettivi di quella di nuova assegnazione. La valutazione sarà pesata pro quota rispetto al periodo di permanenza nelle due strutture.

##### Passaggio di ruolo da collaboratore a responsabile e viceversa

La valutazione complessiva compete al valutatore della struttura organizzativa sovraordinata presso cui il dipendente è in servizio al 31 dicembre.

Di seguito alcune specifiche in base alla natura dell'obiettivo da valutare:

- la valutazione dei Comportamenti è gestita dall'ultimo responsabile della struttura organizzativa sovraordinata, sentito il precedente.
- la valutazione degli obiettivi di Ateneo e Gestione si svolge pro quota nel rispetto delle seguenti indicazioni:
  - ✓ Per la porzione di anno in cui il dipendente ha prestato servizio nel ruolo di collaboratore, la valutazione avverrà secondo la procedura ordinaria sugli obiettivi (A e G) correlati alla struttura di originaria assegnazione.
  - ✓ Per la restante parte in cui ha svolto il ruolo di responsabile, la valutazione avverrà sulla base degli obiettivi assegnati alla struttura di cui è responsabile e sarà

effettuata dal responsabile gerarchicamente superiore.

Ai fini dell'attribuzione del risultato, verrà elaborata una proporzione delle valutazioni sopra indicate.

#### Passaggio di un responsabile ad altra struttura

La valutazione complessiva compete al responsabile della struttura sovraordinata presso cui il dipendente è in servizio al 31 dicembre.

Di seguito alcune specifiche in base alla natura dell'obiettivo da valutare:

- la valutazione dei comportamenti è gestita dall'ultimo responsabile della struttura sovraordinata, sentito il precedente e la scheda varia solo al variare dei comportamenti attesi legati al ruolo.
- la valutazione degli obiettivi di Ateneo e Gestione si svolge nel seguente modo:
  - ✓ se il passaggio avviene entro il 30/6 dell'anno, la valutazione avverrà in base agli obiettivi della struttura in cui il soggetto è stato trasferito;
  - ✓ se il passaggio avviene dopo il 30/6, la valutazione avverrà con una doppia scheda di valutazione contenente sia gli obiettivi della struttura di provenienza sia quelli della struttura di destinazione;

A fine esercizio, ai fini dell'attribuzione del risultato, verrà fatta una proporzione delle valutazioni sopra indicate.

#### Passaggio di un dipendente da "responsabile" a collaboratore

Nel caso in cui il dipendente abbia perso una posizione di responsabilità, ai fini della valutazione delle prestazioni legate a tale posizione, verrà preso in considerazione unicamente il risultato legato alla porzione di anno in cui al soggetto era attribuita tale responsabilità, sulla base di una relazione appositamente predisposta. La valutazione compete al responsabile della struttura sovraordinata. La valutazione dei comportamenti avverrà con due schede pro quota a copertura totale dell'anno di riferimento.

### 4.3. Personale in comando o distacco

---

In caso di personale comandato o distaccato, le modalità di effettuazione della valutazione delle prestazioni saranno concordate, in sede di attivazione del comando/distacco, tra la Scuola e l'ente presso il quale il personale presterà la propria attività lavorativa.

### 4.4. Incarichi di responsabilità ad interim

---

Nel caso in cui si verifichi il conferimento di un incarico di responsabilità di una struttura a dipendente già titolare di altro incarico di responsabilità, si applica, come previsto da contrattazione integrativa, un principio di assorbimento per cui il ruolo già detenuto assorbe il secondo salvo che non sia previsto diversamente all'atto del conferimento dell'incarico ad interim. Nel qual caso la valutazione avviene con la generazione di due schede una per ciascuna unità operativa.

#### 4.5. Personale titolare di incarichi specialistici

---

Il Personale di funzione specialistica è valutato anche rispetto ad un obiettivo individuale che gli è assegnato dal Responsabile del Servizio cui afferisce o dal Responsabile del Servizio cui la materia oggetto della funzione specialistica pertiene per competenza. La valutazione di tale obiettivo avviene da parte del predetto Responsabile di riferimento e segue la scala della Tabella 3 - Livelli di Performance. I pesi sono quelli previsti per la categoria di riferimento nella tabella n. 5 - Pesi degli obiettivi. La valutazione degli obiettivi di Ateneo, Gestione e dei comportamenti compete al Responsabile del Servizio cui afferisce il collaboratore titolare di funzione specialistica.

#### 4.6. Obiettivi individuali

---

Nel caso in cui un dipendente assegnatario di un obiettivo individuale cambi il Servizio/Area/Centro/STG, l'obiettivo potrà essere rimodulato in accordo tra i due responsabili di servizio di provenienza e destinazione e il dipendente coinvolto. Il ruolo di valutatore è assegnato a entrambi i responsabili e la valutazione è congiunta.

### 5. LA VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

---

A norma di Statuto (art. 17, comma 2, lett. k) il Direttore, valuta, su proposta del Nucleo di valutazione federato le attività del Segretario Generale.

La performance del Segretario Generale è valutata in relazione a:

1. Performance organizzativa:  
È costituita sia dalla media delle valutazioni riportate nel complesso degli obiettivi di Ateneo e di Gestione assegnati, secondo la tecnica del cascading, dagli obiettivi strategici
2. Performance individuale:  
È costituita dalla valutazione della categoria "Obiettivo individuale" misurato sulla base della scala della Tabella n. 3 - Livelli di Performance e dei comportamenti organizzativi connessi al ruolo. Entrambe le valutazioni sono effettuate dal Direttore. Nel caso in cui sia attivata, in via sperimentale, la valutazione anonima del responsabile diretto, la valutazione del Direttore potrà essere orientata anche dalle risultanze della valutazione bottom up ([3.2 Valutazione del comportamento organizzativo](#)).

Ciascuno dei punti in elenco pesa sulla valutazione secondo lo schema che segue:

**Tabella 8. Ambiti e pesi di valutazione**

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>Ambito</b>	<b>PESO</b>
1. Performance organizzativa della Scuola	Media dei risultati degli Obiettivi di Ateneo	35%
	Media dei risultati degli obiettivi di Gestione	10%
2. Performance individuale	Risultato Obiettivo/i individuale/i	15%
	Comportamenti	40%
<b>TOTALE VALUTAZIONE</b>		<b>100%</b>

## 6. PROCESSO DI CONCILIAZIONE

Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

La procedura è attivabile esclusivamente nei casi in cui:

- vi siano errori materiali nello sviluppo della procedura di valutazione;
- vi siano elementi di carattere generale che facciano ritenere distorsioni nel processo di valutazione.

La richiesta della procedura di conciliazione si attiva davanti a una Commissione composta dai due dirigenti e da un membro del Nucleo di Valutazione federato. Qualora la procedura di conciliazione sia attivata da un dipendente in servizio all'interno di un'area dirigenziale, il Dirigente di quell'area sarà sostituito nella Commissione dal Segretario Generale.

La procedura si svolge secondo le seguenti modalità: entro 10 gg. dalla firma della scheda, il dipendente trasmette al Servizio Organizzazione e Valutazione (di seguito, SOV) la richiesta di riesame, adeguatamente motivata. Dalla data di protocollazione della istanza, il SOV ha 30 giorni per avviare la procedura chiedendo al responsabile della valutazione di produrre la documentazione (controdeduzioni) a supporto della sua valutazione.

Il dipendente ha facoltà di farsi rappresentare dalle OOSS o dalla RSU.

Il materiale istruttorio costituito dalla richiesta, dalle controdeduzioni, dalla scheda e dalla normativa di riferimento sarà inviato alla Commissione.

La Commissione entro 15 giorni dal ricevimento stabilisce una data per incontrare le parti.

L'intera procedura dovrà concludersi entro 30 gg. dal ricevimento del materiale istruttorio.

La procedura si conclude con la pronuncia della Commissione.



2021-2023

# PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE

*Adottato ai sensi dello schema previsto nelle Linee Guida ANVUR*



## SOMMARIO

<b>1. CONTESTO ISTITUZIONALE .....</b>	<b>4</b>
1.1. MISSIONE E VALORI.....	4
1.2. ORGANIZZAZIONE.....	4
1.3. LE RISORSE UMANE IN NUMERI .....	5
1.3.1. Personale docente e di ricerca e tecnico amministrativo .....	5
1.3.2. Allievi e perfezionandi .....	6
1.4. NUMERI DELLA DIDATTICA.....	6
1.5. NUMERI DELLA RICERCA.....	7
1.6. POSIZIONAMENTO INTERNAZIONALE .....	8
1.6.1. Rankings .....	8
1.7. POSIZIONAMENTO NAZIONALE.....	9
1.7.1. Valutazione della Qualità della Ricerca 2011-2014 e Dipartimenti di Eccellenza.....	9
<b>2. INTEGRAZIONE CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA.....</b>	<b>12</b>
2.1. LA VISIONE INTEGRATA CON LA STRATEGIA .....	12
2.2. IL PIANO PROGRAMMATICO DI SVILUPPO 2019-2024.....	13
2.3. IL PROGETTO DI FEDERAZIONE TRA SNS, SSSA E IUSS .....	13
2.4. LA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE MUR .....	14
2.5. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) .....	14
2.6. PROGRAMMA BIENNALE DEGLI ACQUISTI E DI FORNITURE E SERVIZI.....	15
2.7. PROGRAMMA TRIENNALE DEI LAVORI PUBBLICI .....	15
2.8. PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	16
2.9. PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE TA .....	16
2.10. PIANO AZIONI POSITIVE .....	16
2.11. PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) .....	17
2.12. RAPPORTO DELLA COMMISSIONE DI ESPERTI VALUTATORI (PROCEDURA DI ACCREDITAMENTO INIZIALE) .....	17
<b>3. LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE .....</b>	<b>18</b>

3.1 LA PERFORMANCE ISTITUZIONALE E IL CASCADING DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI.....	18
3.2 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....	20
3.2.1. Benessere organizzativo.....	20
3.2.2. La sostenibilità degli obiettivi.....	22
3.3 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	23

Allegati:

Allegato 1: Piano delle Azioni Positive

Allegato 2: Piano Organizzativo del Lavoro Agile

Allegato 3: Schema di impatto del cascading dei documenti strategici sulle strutture

Allegato 4: Dettaglio degli obiettivi (in corso di redazione, sarà pubblicato in sede di approvazione del PTPC a Marzo 2021)

## 1. CONTESTO ISTITUZIONALE

### 1.1. Missione e valori

La **Missione** della Scuola è «promuovere lo sviluppo della cultura, dell'insegnamento e della ricerca nell'ambito delle scienze matematiche e naturali, umane, sociali esplorandone le interconnessioni»<sup>1</sup>. Per attuare tale finalità, la Scuola «persegue il più alto livello di formazione, universitaria e post-universitaria, permanente e ricorrente, valorizzando prioritariamente il rapporto tra formazione e ricerca, anche per favorire la sua migliore interazione con l'esterno».<sup>2</sup> Questa missione è l'identità stessa della Scuola, che contribuisce alla crescita e al progresso del paese e dell'Europa creando le condizioni per la formazione di ricercatori di alta qualificazione e di cittadini consapevoli dei valori di una società aperta e democratica, preparati a svolgere i compiti propri della classe dirigente.

Nel tempo la Scuola ha saputo adattarsi al mutare delle condizioni sociali e politiche e oggi si presenta come un luogo di ricerca e formazione riconosciuto a livello nazionale e internazionale, dove talento, merito e capacità degli allievi rappresentano i valori fondanti della propria identità, e dove la provenienza sociale, la condizione economica, il credo religioso e politico non sono determinanti per il percorso di studio e ricerca, nel rispetto delle libertà e dei diritti propri di una comunità di studio liberale e democratica.

Su questi presupposti la **Visione** che anima la Scuola Normale è quella di essere un luogo in cui le sfide culturali, scientifiche e tecnologiche del XXI secolo trovano un ambiente fertile, aperto e peculiare, grazie al quale gli allievi possano dare il proprio contributo in una fase storica caratterizzata da migrazioni, cambiamento delle condizioni climatiche e pervasività della tecnologia che richiedono un alto sapere critico e scientifico atto a governare la complessità in cui l'umanità è immersa.

### 1.2. Organizzazione

La Scuola è articolata in tre classi:

- Lettere e Filosofia;
- Scienze;
- Scienze Politico-Sociali.

Le strutture sono suddivise tra la sede di Pisa e quella di Firenze.

L'amministrazione della Scuola è organizzata in Aree, alcune a presidio dirigenziale e altre coordinate da elevate professionalità (EP), e in Servizi di staff a supporto del Direttore e del Segretario Generale. Le Aree a loro volta si articolano in Servizi.

---

<sup>1</sup> Statuto della SNS, art.2

<sup>2</sup> Statuto della SNS, art.2

L'articolazione organizzativa della Scuola prevede accanto alle strutture accademiche e amministrative la presenza di strutture tecniche e gestionali preposti alla cura, al supporto e alla gestione delle attività amministrative dei centri di ricerca o laboratori. Gli organigrammi sono disponibili nella apposita sezione Amministrazione Trasparente – Organizzazione – Articolazione degli Uffici.

### 1.3. Le risorse umane in numeri

#### 1.3.1. Personale docente e di ricerca e tecnico amministrativo

**Tabella 1. Personale SNS, 2018-2020 (Legenda delle classi: Lettere e Filosofia: LF; Scienze: S; Scienze politico-sociali: SPS)**

	2018				2019				2020*			
<i>Strutture accademiche</i>	<i>LF</i>	<i>S</i>	<i>SPS</i>	<i>Tot</i>	<i>LF</i>	<i>S</i>	<i>SPS</i>	<i>Tot</i>	<i>LF</i>	<i>S</i>	<i>SPS</i>	<i>Tot</i>
<b>Professori ordinari</b>	11	16	1	<b>28</b>	10	14	2	<b>26</b>	10	14	3	<b>27</b>
<b>Professori associati</b>	4	7	4	<b>15</b>	4	8	2	<b>14</b>	5	8	2	<b>15</b>
<b>Ricercatori t.i.</b>	6	9	-	<b>15</b>	6	9	-	<b>15</b>	5	9	-	<b>14</b>
<b>Ricercatori t.d</b>	7	8	4	<b>19</b>	7	9	4	<b>20</b>	8	9	5	<b>22</b>
<b>Professori contratto</b>	15	21	3	<b>39</b>	7	22	-	<b>29</b>	9	13	-	<b>22</b>
<b>Assegnisti</b>	56	89	20	<b>165</b>	48	84	16	<b>148</b>	27	51	8	<b>86</b>
<b>Co.co.co. e occasionali per attività di ricerca</b>	27	29	28	<b>84</b>	21	28	29	<b>69</b>	8	4	10	<b>22**</b>
<b>Personale Tecnico Amministrativo</b>	<b>234</b>				<b>234</b>				<b>233</b>			

\* dati al 25/11/2020

\*\*a questi si aggiungono altri 6 collaboratori nella sede centrale o presso centri di ricerca.

## 1.3.2. Allievi e perfezionandi

Tabella 2. Allievi e Perfezionandi SNS, dati 2018-2020 (Legenda delle classi: Lettere e Filosofia: LF; Scienze: S; Scienze politico-sociali: SPS)

	2018			2019			2020		
	LF	S	SPS	LF	S	SPS	LF	S	SPS
<b>Perfezionandi *</b>	98	147	34	96	157	51	120	206	64
<b>di cui stranieri</b>	11	39	19	12	39	27	17	44	28
<b>di cui donne</b>	33	56	20	31	56	30	35	68	36
<b>Allievi ordinari</b>	141	156	4	145	148	8	143	152	9
<b>di cui stranieri</b>	1	-	-	-	-	-	1	1	-
<b>di cui donne</b>	46	14	2	43	14	3	46	18	4

## 1.4 Numeri della didattica

Tabella 3. Attività didattica SNS, dati 2017-2019. (Legenda delle classi: Lettere e Filosofia: LF; Scienze: S; Scienze politico-sociali: SPS)

	2017/2018			2018/2019			2019/2020		
	LF	S	SPS	LF	S	SPS	LF	S	SPS
Strutture accademiche									
Corsi Perfezionamento	5	8	2	5	4	2	5	7	2
Corsi ordinari	5	4	-	5	4	1	5	4	1
Insegnamenti corso ordinario	62	52	0	56	49	1	54	53	2
Insegnamenti corso perfezionamento	32	56	30	30	57	24	26	43	29

La media dei voti universitari per la Classe di Lettere si è attestata al di sopra del 29,5 negli ultimi tre anni accademici, mentre è considerevolmente migliorata per la Classe di Scienze, negli anni arrivando a da 29,2 nell' a.a 2019/2020. Anche per la Classe di Scienze Politico Sociali i risultati sono molto buoni con una media voti di 29,4 per l' a.a 2019/2020.

## 1.5. Numeri della ricerca

Tabella 4. Numero di progetti di ricerca attivi SNS, dati 2018-2020

	2018				2019				2020			
	LF	S	SPS	tutti	LF	S	SPS	tutti	LF	S	SPS	tutti
Totale progetti attivi	80	128	44	252	87	143	42	272	58	106	31	195
di cui UE	2	14	4	20	1	13	2	16	0	10	3	13
di cui ministeri	15	15	5	35	9	25	2	36	18	25	2	45
di cui conto terzi	0	2	0	2	0	6	0	6	0	7	0	7
di cui SNS	53	69	31	153	68	68	32	168	27	31	17	75
Altri progetti	10	28	4	42	9	31	6	46	13	33	9	55

Tabella 5. Voci di bilancio relativi ad attività di ricerca 2018-2019

Macro voce	Codice voce COGE	2018	2019
A) PROVENTI OPERATIVI - I. PROVENTI PROPRI - 2) Proventi da Ricerche commissionate e trasferimento tecnologico	CG.05.51.01.01 - Contratti di ricerca, consulenza, convenzioni di ricerca c/terzi	78.550,32	203.770,65
A) PROVENTI OPERATIVI - I. PROVENTI PROPRI - 3) Proventi da Ricerche con finanziamenti competitivi	CG.05.50.02.06 - Assegnazione per cofinanziamento ricerca scientifica interesse nazionale	205.240,52	802.167,37
	CG.05.50.02.16 - Assegnazioni diverse a favore della ricerca	90.872,48	644.483,57
	CG.05.50.03.01 - Assegnazioni da altri ministeri per ricerca istituzionale	139.062,26	123.563,32
	CG.05.50.04.01 - Assegnazioni da Regioni, Province e Comuni per ricerca istituzionale (anche autonome)	296.828,78	487.283,14
	CG.05.50.04.06 - Assegnazioni da Altre amministrazioni locali per ricerca istituzionale	0,00	16.074,68
	CG.05.50.05.01 - Contributi di soggetti pubblici italiani per ricerca istituzionale	275.695,12	485.515,28
	CG.05.50.05.04 - Contributi di soggetti privati italiani per ricerca istituzionale	273.361,13	944.503,19
	CG.05.50.06.01 - Contributi UE per ricerca istituzionale	2.042.748,05	1.953.701,67
	CG.05.50.06.03 - Contributi di soggetti pubblici stranieri per ricerca istituzionale	27.693,28	44.152,01
	CG.05.50.06.05 - Contributi di soggetti privati stranieri per ricerca istituzionale	101.753,47	128.419,57
A) PROVENTI OPERATIVI - II. CONTRIBUTI - 1) Contributi Miur e altre Amministrazioni centrali	CG.05.50.02.15 - Assegnazione borse di studio post lauream	1.759.627,00	2.014.358,00
	CG.05.50.02.01 - Contributo Ordinario di Funzionamento	34.892.874,00	35.014.699,00
Parte di FFO è stato destinato al finanziamento della ricerca interna	ricerca interna assegnata da Commissione ricerca	1.455.400,00	1.386.000,00
	laboratori	830.000,00	793.000,00
A) PROVENTI OPERATIVI - II. CONTRIBUTI - 5) Contributi da Università	CG.05.50.05.06 - Contributi di università italiane per ricerca istituzionale	144.484,00	77.628,35
	CG.05.50.05.12 - Contributi di università italiane per borse di dottorato di ricerca	0,00	135.577,82
A) PROVENTI OPERATIVI - II. CONTRIBUTI - 6) Contributi da altri (pubblici)	CG.05.50.05.10 - Contributi di soggetti pubblici italiani per borse di dottorato di ricerca	0,00	88.116,09
A) PROVENTI OPERATIVI - II. CONTRIBUTI - 7) Contributi da altri (privati)	CG.05.50.05.11 - Contributi di soggetti privati italiani per borse di dottorato di ricerca	0,00	26.187,57



## 1.6. Posizionamento internazionale

### 1.6.1. Rankings

La Scuola Normale Superiore partecipa annualmente a varie rilevazioni e progetti con finalità statistiche a livello internazionale, per la comparazione dei propri risultati con le migliori università del mondo. I ranking più rilevanti per la Scuola sono:

- **Academic Ranking of World Universities (ARWU)**<sup>3</sup>, secondo il quale la Scuola Normale si conferma nella fascia 401-500 a livello mondiale anche nel 2020, e tra l'11° e il 17° posto a livello italiano. Considerando l'indicatore PCP (Per Capita Performance), che divide i risultati di tutti gli altri indicatori per il numero di personale accademico, la Normale è nona al mondo e prima in Italia.

- **Round University Ranking (RUR)**<sup>4</sup>, ranking moscovita che, come ARWU, si basa sui dati di Clarivate Analytics, per il quale nel 2020 la Scuola risulta 26<sup>a</sup> al mondo e prima in Italia. Anche questo ranking prevede classifiche per disciplina: particolarmente apprezzabile in questo ambito è il sesto posto al mondo in *Natural Sciences* e il secondo su scala globale per il gruppo di indicatori dedicati alla qualità della ricerca<sup>5</sup>. Guardando all'Italia, la Scuola è prima sia in *Natural Sciences* che in *Humanities*, seconda in *Life Sciences*

- **THE World University Ranking** (Times Higher Education)<sup>6</sup>, secondo cui nel 2020 la Scuola Normale figura come il primo ateneo italiano per la qualità dell'insegnamento (parametro *Teaching*), mentre la classifica globale vede la Scuola al 181° posto, terza in Italia dopo l'Università di Bologna e la Scuola Superiore Sant'Anna. Analizzando i punteggi ottenuti nelle singole discipline (classifiche "by subject"), la Scuola Normale risulta prima in Italia per *Physical Sciences*<sup>7</sup> e (insieme a Bologna) per *Social Sciences*<sup>8</sup>.

- **QS World University Ranking By Subject**<sup>9</sup>, in particolare nella disciplina *Classics and Ancient History*, nella quale la Scuola si colloca alla 8<sup>a</sup> posizione a livello globale e in seconda su base italiana.

In generale, nei ranking in cui viene considerata la dimensione della Scuola per il calcolo dei punteggi (RUR e, per il solo parametro PCP, ARWU) la SNS continua a ottenere posizionamenti eccellenti sia su scala nazionale che mondiale. Gli indicatori che rientrano nell'ambito della

<sup>3</sup> <http://www.shanghairanking.com/ARWU2020.html>

<sup>4</sup> <http://roundranking.com/universities/scuola-normale-superiore-di-pisa.html?sort=O&year=2020&subject=SO>

<sup>5</sup> <https://roundranking.com/universities/scuola-normale-superiore-di-pisa.html?sort=O&year=2020&subject=SL>

<sup>6</sup> <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2021/world-ranking>

<sup>7</sup> [https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2021/subject-ranking/physical-sciences#!/page/0/length/100/location/IT/sort by/rank/sort order/asc/cols/stats](https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2021/subject-ranking/physical-sciences#!/page/0/length/100/location/IT/sort%20by/rank/sort%20order/asc/cols/stats)

<sup>8</sup> [https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2021/subject-ranking/social-sciences#!/page/0/length/-1/locations/IT/sort by/rank/sort order/asc/cols/stats](https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2021/subject-ranking/social-sciences#!/page/0/length/-1/locations/IT/sort%20by/rank/sort%20order/asc/cols/stats)

<sup>9</sup> <https://www.topuniversities.com/university-rankings/university-subject-rankings/2020/classics-ancient-history>

didattica (Teaching) si mantengono su punteggi molto elevati. Inoltre la percentuale di allievi e docenti stranieri alla Scuola è cresciuta e i parametri che utilizzano questo dato migliorano in tutte le classifiche.

## 1.7. Posizionamento nazionale

### 1.7.1. Valutazione della Qualità della Ricerca 2011-2014 e Dipartimenti di Eccellenza

La valutazione della Qualità della Ricerca 2011-2014 ha avuto un esito molto favorevole<sup>10</sup>:

- in relazione alla valutazione dei prodotti di ricerca, la percentuale dei prodotti conferiti sui prodotti attesi è in media del 97,06. Tale percentuale è superiore a quella media delle altre università.
- la Scuola Normale Superiore è presente in sette delle sedici aree scientifiche, collocandosi in tutte le aree nella classe dimensionale delle piccole Università. L'indicatore R è maggiore di «uno» in tutte le aree, mostrando che la valutazione media è superiore alla media nazionale di area. L'indicatore X è anch'esso superiore a «uno» in tutte le aree, mostrando che la frazione di prodotti eccellenti ed elevati è sempre superiore alla media di area;
- in relazione agli indicatori di contesto di area, sia in valore assoluto che normalizzati (sugli addetti in mobilità e sui finanziamenti da bandi competitivi e sulle figure in formazione) la Scuola Normale Superiore di Pisa compare sempre nei primi quartili della distribuzione.

Questi risultati hanno consentito alla Scuola di partecipare nel 2016 all'iniziativa denominata *Dipartimenti di Eccellenza*. A norma dell'art. 1, cc. 314-337, della L. n. 232, su richiesta del MUR, in base all'Indicatore Standardizzato di Performance Dipartimentale (ISPD), ANVUR ha redatto una graduatoria preliminare dei migliori 350 Dipartimenti delle Università statali. Tale elenco è stato pubblicato in data 12 maggio 2017 e annovera le Classi di Lettere e Filosofia e di Scienze della Scuola come candidabili (con ISPD pari a 1) per la presentazione dei progetti Dipartimenti di Eccellenza.

I due progetti presentati sono stati finanziati<sup>11</sup> e di seguito brevemente presentati:

#### ➤ DIPARTIMENTO DI ECCELLENZA "CLASSE DI LETTERE E FILOSOFIA"

Il Dipartimento di Eccellenza della Classe di Lettere e Filosofia ha come scopo primario la costituzione di un dottorato in Storia dell'Arte che coordini, intorno al tema dei rapporti tra la parola e l'immagine, una serie di linee di ricerca sedimentate presso i Seminari della Scuola Normale Superiore negli ultimi decenni. Queste linee di ricerca si collocano nella reciproca interazione di due forti assi di storia degli studi tradizionalmente praticati alla Normale: gli studi filologici e gli studi storico-culturali. Nella comunità internazionale degli studi le ricerche sulla

<sup>10</sup> I dati qui presentati provengono dal Rapporto *Valutazione della Qualità della Ricerca 2011-2014 (VQR 2011-2014)*, Parte terza: *Analisi delle singole Istituzioni*, 21 Febbraio 2017, accessibile al link: <http://www.anvur.it/rapporto-2016/files/Universita/58.PisaNormale.pdf>.

<sup>11</sup> <<https://www.sns.it/it/ricerca/dipartimenti-eccellenza>> [10/12/2019]

interazione tra testo e immagine si sono recentemente costituite come un campo privilegiato di indagine. Queste ricerche hanno superato i confini del campo disciplinare prevalentemente visivo, tradizionalmente legato alle discipline storico-artistiche, e si sono poste come una indispensabile verifica incrociata all'interno delle ricerche letterarie, storiche, filosofiche, sociologiche.

In particolare il progetto Dipartimento di Eccellenza prevede lo sviluppo di due specifici:

1. la riorganizzazione del dottorato su base disciplinare, attraverso la creazione di uno specifico dottorato di Storia dell'Arte;
2. l'incremento e il rafforzamento di attività di ricerca e didattica sul tema del rapporto testo e immagini anche attraverso il potenziamento di alcuni laboratori di ricerca già presenti alla Scuola e attivi su linee di ricerca affini.

Per ciò che riguarda il primo obiettivo, il passo fondamentale per la creazione del dottorato disciplinare è stata l'attivazione di un insegnamento di prima fascia di storia dell'arte del Medioevo e l'assunzione di un ricercatore tipo B settore storia medievale.

Il nuovo dottorato disciplinare nel settore della Storia dell'Arte si inserisce in questo ambito di studi e copre i periodi dall'arte antica alla contemporanea secondo le seguenti linee di sviluppo.

Il secondo obiettivo del Dipartimento di Eccellenza della Classe di Lettere e Filosofia è quello di far convergere sull'asse tematico parola-immagine i tre laboratori della Scuola Normale Superiore che questo ambito di studi hanno coltivato nei tempi recenti: i laboratori DocStAR, SAET e SMART. Per il laboratorio DocStAR sono individuati come preminenti lo sviluppo del progetto Nomina, con l'estensione a più vasti ambiti geografici e a ulteriori categorie di manufatti di età medievale e post-medievale; la ricerca sulla trasmissione fotografica dell'opera d'arte nella relazione testo-immagine dell'atlante figurato, del libro e della rivista d'arte; l'ampliamento del progetto sull'arte contemporanea, con la costituzione di un data-base dell'attività delle maggiori gallerie private d'arte italiane del dopoguerra. Per il laboratorio SAET le prospettive di sviluppo sul fronte testo-immagine, finora ampiamente indagato per la cartografia storica e per la toponomastica, riguardano la possibilità di produrre immagini 3D di monumenti, strutture e reperti messi in luce durante le attività di ricerca sul campo, aprendo nuove prospettive di indagine rivolte alla produzione scultorea e vascolare. All'interno del Laboratorio SMART della Classe di Scienze Matematiche e Naturali opera inoltre il laboratorio DreamsLab che utilizza sistemi immersivi di realtà virtuale per la visualizzazione di diversi tipi di dati (ricostruzioni archeologiche, riproduzioni di opere d'arte, visualizzazione di insiemi espositivi andati perduti) e l'interazione con essi tramite gesti naturali, permettendo una migliore fruizione e comprensione del dato dal punto di vista sia scientifico sia didattico. Il coinvolgimento di DreamsLab è pertanto inteso come trasversale agli ambiti disciplinari con l'obiettivo di potenziare le infrastrutture di calcolo esistenti e di sviluppare applicazioni per analisi di pattern visuali e testuali.

#### ➤ DIPARTIMENTO DI ECCELLENZA "CLASSE DI SCIENZE"

Nella Classe di Scienze sono sempre state presenti le discipline matematiche e fisiche in cui la Scuola ha una consolidata tradizione di Eccellenza; di natura relativamente più recente sono l'ingresso della Biologia e della Chimica e, nell'ambito della Matematica, i Metodi matematici per

la finanza<sup>12</sup>. In prima battuta, rileva sottolineare le iniziative di reclutamento avviate dalla Scuola già prima dell'ammissione del finanziamento del Dipartimento di Eccellenza e che hanno interessato le seguenti discipline: calcolo delle probabilità, calcolo numerico, astrochimica computazionale, fisica sperimentale delle alte energie, tutte sintomatiche del crescente interesse nei confronti delle Scienze Computazionali e, segnatamente, delle sue applicazioni alla Scienza dei Dati (C&DS). In questo contesto, il progetto di sviluppo dipartimentale denominato Dipartimento di Eccellenza "Classe di Scienze" intende fornire un rilevante impulso allo sviluppo di linee di ricerca e di formazione avanzate nelle scienze computazionali e nel data science, favorendone l'integrazione con le altre aree disciplinari afferenti. Il problema di estrarre informazioni significative da quantità ingenti di dati è infatti centrale in diversi ambiti, e, soprattutto in ambito economico e sociale, dove è spesso possibile tracciare il comportamento di milioni di individui, o di agenti economici, per lunghi periodi di tempo. Di conseguenza, l'Economia, la Finanza, le Scienze Sociali sono state rivoluzionate dall'avvento del calcolo ad alte prestazioni e dall'intelligenza artificiale, aumentando il livello di comprensione e capacità di previsione. In Biologia, Chimica, Cosmologia, Fisica della materia condensata, Fisica delle alte energie (tutte aeree di ricerca ben rappresentate presso la Scuola) può accadere che il volume ed il tasso di produzione dei dati superino ampiamente la possibilità di trattarli con strumenti convenzionali di calcolo. Allo stesso tempo, la grande quantità di dati disponibili pone le basi per nuovi paradigmi scientifici: le ipotesi non vengono formulate a priori, per poi cercare una validazione sperimentale, ma, è lo studio di strutture all'interno di dati a suggerire nuove ipotesi scientifiche, in un'ottica *data driven*. Lo sviluppo di algoritmi efficienti riveste pertanto particolare centralità e coinvolge, in prospettiva interdisciplinare, i vari settori della matematica (Calcolo numerico, Calcolo delle variazioni, Probabilità, Sistemi dinamici, Equazioni alle derivate parziali, Analisi armonica).

Il progetto Dipartimento di Eccellenza prevede lo sviluppo di specifici obiettivi:

1. Rafforzamento del gruppo di ricerca in Matematica Finanziaria e la costituzione di un gruppo di ricerca in Scienze Computazionali;
2. Attivazione di un corso di dottorato in Scienze Computazionali; AGGIUNGERE assunzione informatica;
3. Sviluppo e consolidamento di attività di formazione in C&DS, con un incremento delle sinergie tra i gruppi di ricerca interessati;
4. Creazione di una infrastruttura centralizzata per il calcolo ad alte prestazioni e i Big Data (acquisto apparato di Storage e di un sistema GPU computing per applicazioni data intensive High Performance Computing).

In particolare, l'accREDITAMENTO del nuovo percorso dottorale in Scienze Computazionali sta agendo da catalizzatore per le attività di ricerca congiunte che coinvolgono docenti e studenti

---

<sup>12</sup> Settori di principale interesse: **Matematica**, calcolo delle variazioni, analisi geometrica, analisi armonica, teoria dei numeri, geometria algebrica, sistemi dinamici, matematica per la finanza; **Fisica**, cosmologia, fisica delle particelle, teoria sperimentale, fisica della materia condensata, nanotecnologie, informazione quantistica; **Chimica**, chimica computazionale; **Biologia**, neurobiologia

della Scuola, professori a contratto incaricati di corsi per il dottorato, e visitatori supportati coi fondi del Dipartimento di Eccellenza.

Lo scorso anno è stata formalizzata, con l'approvazione dei Decreti Ministeriali 1110/2019 e 444/2020 e il bando dell'ANVUR del 25 settembre 2020 che tiene conto di entrambi i decreti, la Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2015-2019. Essa è finalizzata alla valutazione dei risultati della ricerca scientifica e delle attività di terza missione del periodo 2015-2019 dalle Università Statali e non Statali, dagli Enti di Ricerca pubblici vigilati dal MIUR e da altri soggetti pubblici e privati che svolgono attività di ricerca, su richiesta esplicita con partecipazione ai costi dell'esercizio di valutazione. Gli obiettivi di performance di questo anno terranno perciò necessariamente di conto di questa attività.

## 2. INTEGRAZIONE CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

### 2.1. La visione integrata con la strategia

La Scuola per esigenze connesse a contesti e tempistiche diversi ha espresso la propria strategia in diversi documenti. Pertanto, essa si connota per essere:

- Poliedrica, ossia composta da più elementi, in quanto non si esaurisce solo nel Documento programmatico di sviluppo 2019-2024 ma contestualmente si irradia nel Piano strategico di federazione, nel programma degli obiettivi di programmazione triennale ministeriale, nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e in altre documentazioni di seguito descritte.
- Iterativa, ossia aggiornata nel tempo, in quanto le varie fonti strategiche di riferimento hanno orizzonti temporali differenti. Il documento programmatico di sviluppo, ad esempio, ha un orizzonte di mandato e dunque, le decisioni politiche ed operative da esso derivanti potranno essere affinate e modulate nel tempo, in modo da definire progressivamente il sentiero da seguire per il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Pertanto, la visione integrata nella predisposizione del presente Piano nasce dalle necessarie e volute connessioni con i seguenti documenti:

- Piano programmatico di sviluppo della Scuola (2019-2024) approvato dal Consiglio di Amministrazione federato nella seduta del 13/12/2019;
- Piano strategico della federazione approvato dal Consiglio di Amministrazione federato nella seduta del 13/12/2019;
- Programmazione Triennale MUR;
- Piano Trasparenza e Prevenzione della Corruzione;
- Piano degli acquisti;
- Piano edilizio;
- Piano del fabbisogno del personale;
- Piano di formazione del personale Tecnico Amministrativo;
- Piano delle azioni positive;
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Rapporto della Commissione di Esperti Valutatori (procedura di accreditamento iniziale).

Quindi tutti i predetti documenti, che saranno sinteticamente presentati, costituiscono input del processo di cascading del ciclo della performance per l'anno 2021 (allegati n. 3-4). In particolare, l'allegato 4, con il dettaglio degli obiettivi operativi per ciascuna struttura, sarà pubblicato al termine della fase di concertazione attualmente in corso.

## 2.2. Il piano programmatico di sviluppo 2019-2024

Tra la fine del 2018 e l'inizio del 2019 la Scuola ha affrontato con gli strumenti previsti dallo Statuto la crisi della governance politica, che ha portato ad un cambio nella direzione politica di vertice dal mese di maggio. Il tutto è accaduto nel quadro del processo di accreditamento delle Scuole a ordinamento speciale avviato dal MUR. Il Piano programmatico di sviluppo è nato al termine di un processo, partecipato e informato con i principali stakeholders interni ed esterni, che ha visto la realizzazione di un'analisi di contesto, tramite la matrice SWOT, con identificazione di punti di forza e debolezza della Scuola per il perseguimento della sua Mission nelle attività di Didattica, Ricerca e Terza Missione e delle relative opportunità e minacce per la loro efficace ed efficiente realizzazione.

Il documento programmatico<sup>13</sup> indica le linee di sviluppo su un orizzonte temporale lungo, pari al mandato del Direttore. Si focalizza su n. 10 obiettivi strategici e soprattutto ancorato a una serie di indicatori che consentiranno, al termine del periodo, una rapida analisi dei risultati ottenuti. Per ciascun obiettivo è previsto uno o più referenti istituzionali e uno o più referenti amministrativi.

I singoli obiettivi strategici sono declinati di anno in anno a livello di Amministrazione nell'ambito del ciclo della performance, in un processo di miglioramento continuo che investe tutta l'istituzione. Tale processo ha visto una sua importante fase di attuazione nel monitoraggio annuale del documento programmatico di Sviluppo 2019 -2024 presentato al Nucleo di Valutazione Federato nella seduta del 10 dicembre 2020 per le finalità di controllo strategico proprie dell'organo. Le risultanze di tale monitoraggio, hanno costituito un importante input per la definizione degli obiettivi strategici prioritari per l'anno 2021 di cui al paragrafo 3.1 La performance istituzionale e il cascading degli Obiettivi strategici.

## 2.3 Il progetto di federazione tra SNS, SSSA e IUSS

Un altro importante riferimento per la strategia della Scuola, è relativa al progetto di federazione con la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa (SSSA) e la Scuola Superiore Universitaria IUSS di Pavia (IUSS). Le tre Scuole, hanno presentato nell'ambito dell'obiettivo B "Modernizzazione ambienti di studio e ricerca, innovazione delle metodologie didattiche" come definito dalla Programmazione triennale ministeriale 2016/2018<sup>14</sup>, un progetto relativo all'azione "a - Allestimento e/o attrezzature per la didattica e la ricerca" nel dicembre 2016. Come previsto dallo stesso DM 635/2016 a tale azione è stato associato il seguente indicatore n. 3 "Realizzazione dei progetti di federazione ai sensi dell'art. 3, della L. 240/2010" da conseguire entro il 2018. In linea generale, il progetto aveva come principale finalità quella di sperimentare una nuova modalità di

<sup>13</sup> Piano programmatico di sviluppo 2019-2024, <https://wwwold.sns.it/sites/default/files/documenti/27-12-2019/20191219pianostrategico.pdf>

<sup>14</sup> Decreto Ministeriale 8 agosto 2016 n. 635



collaborazione strutturata con la SSSA, già federata con IUSS di Pavia, nei settori della didattica, ricerca, terza missione e nella gestione amministrativa, tramite un dettagliato programma di azioni. L'ammissione a finanziamento del progetto è stata disposta con D.M. n. 264 del 12 maggio 2017. Successivamente il MUR ha richiesto, in sede di accreditamento iniziale<sup>15</sup>, un documento di programmazione ad hoc concordato tra le tre Scuole sul futuro sviluppo della federazione. Le Governance delle tre Scuole hanno deciso che fermo restando quanto già realizzato e da perseguire in base agli accordi stipulati, di rivedere in termini di flessibilità la struttura del progetto federativo. Una struttura flessibile consentirebbe infatti alle tre Scuole di aprirsi, anche in relazione a singole iniziative, alle altre Scuole ad ordinamento speciale italiane con cui da sempre esistono rapporti collaborativi a diversi livelli. Il processo federativo non è ancora concluso. Infatti, ai sensi dal combinato disposto dall'art.8 c.2 dello Statuto della Scuola e dall'art. 3 della L. 240/2010, è fatta salva la possibilità delle singole Scuole di recedere dalla federazione ed è prevista la approvazione da parte di MUR ed ANVUR del progetto.

## 2.4 La programmazione triennale MUR

Con decreto ministeriale del 6 agosto 2020, n. 435 concernente l'integrazione delle Linee Generali di Indirizzo per il triennio 2019 – 2021 adottate con il decreto ministeriale del 25 ottobre 2019, n. 989, il MUR ha stabilito che la *“con successivo decreto, da adottare entro il mese di gennaio 2021, sono definite le linee generali d'indirizzo della programmazione delle Università (con riferimento anche al Piano Lauree Scientifiche e ai Piani per l'Orientamento e il Tutorato) e gli indicatori per la valutazione periodica dei risultati per il triennio 2021-2023, in sostituzione del d.m. n. 989/2019, nonché i criteri di riparto delle risorse a tal fine destinate per gli anni 2021, 2022 e 2023 e per gli interventi a favore degli studenti”*. Inoltre, con il medesimo decreto il MUR autorizzato la prosecuzione delle attività della programmazione 2019-2021 fino al dicembre 2021, periodo in cui verrà chiesta la rendicontazione di quanto svolto. Se verrà confermato l'iter precedentemente seguito, la Scuola dovrà scegliere per la futura programmazione, in apposito progetto gli obiettivi, le azioni, gli indicatori e i target di riferimento. Formalizzato il futuro progetto, i suddetti elementi produrranno un aggiornamento della strategia della Scuola e conseguentemente entreranno nel processo di cascading della performance.

## 2.5 Il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)

L' ANVUR, nell'affrontare il tema della integrazione nel piano della Performance, aveva evidenziato sia il forte legame che esiste tra questo documento e il Piano strategico, come già citato nel paragrafo **2.1. La visione integrata con la strategia**, sia con gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza. Nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ANAC, pur affermando la necessità di mantenere distinti i due Piani, quello della Performance e quello per la trasparenza e anticorruzione, stanti le diverse finalità e le differenti responsabilità connesse, ha confermato che il Piano della performance dovrà comunque recepire gli obiettivi approvati in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Pertanto, anche quest'anno come lo scorso, si manterrà la distinzione tra i due Piani e la coordinazione nei contenuti che si realizza con l'inserimento nelle dimensioni di performance organizzativa e individuale, di obiettivi direttamente collegati alle strategie elaborate dalla Scuola

<sup>15</sup> Nota MUR prot. n. 0011024 del 08/07/2019

nel PTPCT 2021/2023, quando sarà approvato<sup>16</sup>. Nel processo di cascading, gli obiettivi strategici di anticorruzione e trasparenza e le relative misure saranno tradotti in obiettivi di Ateneo, ossia obiettivi di alto rango con un impatto, con diverso grado di complessità, su tutte le strutture dell'Amministrazione.

Si evidenzia che gli obiettivi di performance derivanti dal PTPCT si configurano spesso come obiettivi che hanno come contenuto buone prassi di lavoro e di trasparenza da mantenere nel tempo al di là del loro impatto sul singolo ciclo della performance di prima adozione. A questo proposito preme sottolineare, come indicato nell'art. 1c7 della l.190/2012, che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza debba segnalare all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Infine, come da art. 46 del dlgs 33/2013, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

## 2.6 Programma biennale degli acquisti e di forniture e servizi

Le Amministrazioni devono adottare il programma biennale degli acquisti di beni e servizi e i relativi aggiornamenti annuali, ai sensi del DM n. 14 del 16 gennaio 2018. Il programma è espressione della pianificazione strategica della Scuola in quanto individua i bisogni dell'amministrazione al fine di contenere la spesa pubblica e di rendere più efficiente ed efficace la gestione delle procedure di acquisizione di lavori, beni e servizi. Il programma biennale degli acquisti di beni e servizi della Scuola che contiene gli acquisti di beni e di servizi di importo unitario stimato pari o superiore a 40.000 euro, opera per il biennio 2021-2022 ed è stato approvato dal CdA federato il 14 dicembre 2020. Il programma, con gli aggiornamenti in corso d'anno, è pubblicato nelle pagine di amministrazione trasparente della Scuola e previamente comunicato al MIT- Servizio Contratti Pubblici.

## 2.7 Programma triennale dei lavori pubblici

Il programma elenca le azioni di manutenzione e sviluppo edilizio relativamente alle opere con importo unitario stimato superiore a € 100.000. Ha una prospettiva temporale triennale con aggiornamento annuale. La Scuola ha un considerevole patrimonio immobiliare, anche di valenza storico artistica e di conseguenza questo programma ha una forte connotazione strategica in quanto vi è necessità di pianificare interventi qualitativamente e quantitativamente variegati. Negli anni si è intensificato il raccordo con le prospettive strategiche non solo in materia di didattica e ricerca che hanno richiesto adeguamenti degli spazi o realizzazione di nuove cubature ma anche con le politiche di AQ sugli standard in tema di servizi. Il programma è allegato al Bilancio di previsione, pertanto costituisce una quota importante del budget delle strutture

<sup>16</sup> Nel 2021 il termine per l'approvazione del PTPCT è stato posticipato al 31 marzo, non essendo stato ancora approvato dall'ANAC il PNA 2020 i cui contenuti sono determinati per il PTPCT SNS.

coinvolte. Il piano attualmente in vigore opera per il periodo dal 2021 al 2023 è stato approvato il 14 dicembre 2020 dal CdA federato.

## 2.8 Piano del fabbisogno del personale

Il piano triennale del fabbisogno del personale, nel seguito PTFP, è definito in coerenza e a valle di un'attività di programmazione articolata e complessa che mira a garantire il rispetto dei principi cardine dell'azione amministrativa di efficienza, efficacia, economicità e buona amministrazione. In particolare il PTFP è espressione di un processo di indirizzo politico-organizzativo finalizzato a definire, programmare e aggiornare il proprio fabbisogno di risorse umane per renderlo funzionale ai risultati che si intendono raggiungere in termini di attività, prodotti e servizi ai cittadini; ciò, da una parte, valutando - previa necessaria ricognizione delle eventuali eccedenze di personale - le professionalità presenti e curandone l'ottimale distribuzione anche mediante processi di mobilità interna o, all'occorrenza, di riconversione professionale, nonché, dall'altra, individuando le esigenze prioritarie e/o emergenti di professionalità e competenze mancanti, eventualmente infungibili, da acquisire mediante processi di reclutamento di personale anche allo scopo di rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta di servizi di qualità al cittadino. Il PTFP della Scuola in vigore si riferisce al triennio 2020/2022 ed è stato approvato in via definitiva dal Consiglio di amministrazione federato nella seduta del 14.12.2020.

## 2.9 Piano di formazione del personale TA

Il documento definisce le attività di formazione dedicate al personale tecnico amministrativo, alla luce del quadro generale delle esigenze formative della Scuola per un biennio. Gli ambiti di intervento sono definiti tenendo conto delle esigenze delle varie strutture amministrative comunicate periodicamente dai responsabili, delle priorità strategiche della Scuola e di eventuali novità normative, organizzative, contabili etc. La programmazione delle attività è commisurata a un budget definito annualmente, con ricadute dirette all'interno del Bilancio di previsione, e a fronte di uno stanziamento grossomodo invariato può prevedere integrazioni a fronte di specifiche iniziative autorizzate dalla Direzione della Scuola. Nel piano sono specificate anche, per ciascuna attività, le tipologie di formatori da prevedere, sempre privilegiando se possibile il coinvolgimento di risorse interne, nell'ottica di valorizzare le professionalità presenti alla Scuola. Il Piano della formazione in corso di definizione alla Scuola opera per gli anni 2021-22, con possibilità di integrazione o revisione delle iniziative formative programmate.

Al piano biennale si affiancano eventuali iniziative di formazione "congiunta", definite insieme ad altri partner della Scuola, a partire da esigenze formative comuni, in un'ottica di condivisione e di scambio di esperienze e buone pratiche in molteplici ambiti, in linea con quanto previsto a livello normativo (art. 2 co. 3 della L. 240/2010) e nella direzione di un accrescimento dell'efficacia, efficienza ed economicità delle rispettive azioni amministrative.

## 2.10 Piano azioni positive

Il Piano di azioni positive rappresenta il principale strumento di pianificazione e programmazione della Scuola per la promozione della parità e delle pari opportunità, nel lavoro e nello studio, al fine di favorire l'uguaglianza sostanziale, condizioni di benessere organizzativo, la prevenzione e/o la rimozione di eventuali situazioni di discriminazioni o di disagio.

Il documento è redatto e proposto dal Comitato Unico di Garanzia costituito presso la Scuola ai sensi dell'art. 53 dello Statuto.

Nel piano relativo al triennio 2021/2023 - allegato al presente secondo quanto previsto dalla direttiva CUG n.2/2019 (allegato 1) - sono confermati i precedenti ambiti di intervento (indagini e formazione, conciliazione tempi di lavoro e vita familiare, cultura della parità, monitoraggio e ascolto, benessere e qualità della vita), ma viene anche dedicata un'attenzione particolare a specifiche situazioni derivanti dall'emergenza sanitaria in corso. Le misure sono di norma rivolte a tutte le componenti della Scuola e presuppongono la rilevazione delle esigenze, il possibile bacino di utenze e le aspettative, nonché consultazioni esterne, finalizzate all'instaurazione di sinergie e collaborazioni, con enti e soggetti operanti a vario livello nei settori di interesse. In generale, le azioni che richiedono oneri finanziari sono a carico delle risorse della Scuola, in particolare a carico di quelle annualmente a budget per le attività del Comitato.

## 2.11 Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

Il Ministro della Funzione pubblica con DM del 9 dicembre 2020 ha approvato le "Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance", al fine di fornire alcune indicazioni metodologiche alle amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria. L'approccio proposto è, infatti, quello di un'applicazione progressiva e graduale nel passaggio al lavoro agile, tant'è che le scelte sulla programmazione del lavoro agile sono rimesse all'amministrazione, che deve elaborare un programma di sviluppo nell'arco temporale di un triennio. Il POLA è dunque un documento programmatico, allegato al Piano della Performance che arricchisce la strategia della Scuola in ambito amministrativo (allegato 2).

Inoltre, presuppone l'aggiornamento del SMVP in coerenza con la nuova organizzazione del lavoro che l'amministrazione ha adottato. Attraverso l'individuazione di specifici indicatori dovrà essere valutato l'impatto degli obiettivi del POLA sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

La Scuola ha proceduto all'aggiornamento del SMVP che si adegua alle richieste ministeriali e al collegamento del POLA con il ciclo della Performance.

## 2.12 Rapporto della Commissione di Esperti Valutatori (procedura di accreditamento iniziale)

Alla fine di novembre 2020, si è svolta la visita in loco della Commissione di esperti valutatori (CEVS), nominati da ANVUR per l'espletamento della procedura di accreditamento iniziale della Scuola Normale. La visita, che considerata la situazione emergenziale è stata condotta a distanza, si è articolata in 4 giorni, con meeting su temi specifici che hanno visto coinvolte tutte le componenti della comunità della Scuola. Alla visita segue la relazione finale delle CEVS che è trasmessa al Direttore della Scuola e diventa parte del rapporto finale redatto da ANVUR che contiene la proposta di accreditamento o meno, secondo quanto stabilito nel DM 987/2016. Al Rapporto ANVUR fa seguito un Decreto di accreditamento o non accreditamento da parte del Ministero. Il rapporto finale potrà contenere Raccomandazioni o Condizioni che potranno costituire obiettivi strategici in quanto volti all'ulteriore miglioramento dell'assetto complessivo della Scuola.

Il rapporto della Commissione e quello di ANVUR sono attesi entro i primi mesi dell'anno.

L'assegnazione degli obiettivi in termini di cascading alle strutture avverrà nel dettaglio nei prossimi mesi per poter recepire quanto sarà previsto dai documenti connessi alla natura poliedrica e iterativa della strategia della Scuola. In particolare saranno recepite entro Marzo 2021 le indicazioni del Piano triennale prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e, se emanati in tempi utili, la programmazione triennale ministeriale e il rapporto di accreditamento da parte della commissione di Esperti Valutatori.

### 3. LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE

Il ciclo della performance è guidato dal meccanismo del cascading: gli obiettivi strategici vengono annualmente assegnati dal Direttore al Segretario Generale che, a sua volta, li declina in obiettivi di ateneo e li assegna ai responsabili di I e di II Livello. Gli obiettivi di gestione si presentano connessi alle strategie della Scuola perché mirano a un miglioramento continuo.

Sussistono quindi **tre dimensioni di performance**:

- **istituzionale**, che racchiude il complesso degli input strategici e che nel documento programmatico è stata sviluppata sia tramite l'analisi di dati contesto utili alla definizione degli obiettivi sia con la connessione degli obiettivi a una serie di indicatori che consentano il loro monitoraggio e una rapida analisi dei risultati ottenuti.
- **organizzativa**, costituita dagli obiettivi di Ateneo e di Gestione derivanti dalla declinazione dalla varietà di input e documenti strategici di riferimento (si veda il capitolo 2. INTEGRAZIONE CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA);
- **individuale**, costituita sia dalla valutazione degli obiettivi comportamentali assegnati a ogni unità di personale in relazione al proprio ruolo, degli obiettivi individuali assegnati ad alcune categorie di personale che dalla quota percentuale di attività, quantificata a priori, che il singolo dipendente dedica al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa.

Per i dettagli sulle caratteristiche degli obiettivi e comportamenti si rinvia al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance 2021<sup>17</sup>.

#### 3.1 La performance istituzionale e il cascading degli Obiettivi strategici

Il Documento programmatico di sviluppo della Scuola<sup>18</sup> ha individuato 10 obiettivi da attuare nell'orizzonte del mandato della Direzione:

1. I servizi agli allievi
2. Formazione dottorale
3. Mobilità sociale e gap di genere
4. Posizionamento internazionale della Scuola e sviluppo del network Alumni
5. Strategie per il reclutamento dello staff accademico e di ricerca

<sup>17</sup> <https://wwwold.sns.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

<sup>18</sup> Piano programmatico di sviluppo 2019-2024, <https://wwwold.sns.it/sites/default/files/documenti/27-12-2019/20191219pianostrategico.pdf>

6. Potenziamento e sviluppo della partecipazione a network, a progetti nazionali e internazionali per il finanziamento della ricerca e a iniziative per il Trasferimento tecnologico
7. Sviluppo dell'Open Science
8. Politiche, azioni per l'impatto della Scuola nella Terza Missione
9. Strategie per la sostenibilità economica e del campus
10. Processi di assicurazione della qualità e controllo strategico della Scuola

Il processo del cascading che costituisce lo strumento della declinazione degli obiettivi di Ateneo di primo e di secondo livello e in via trasversale, degli obiettivi di Gestione, è dunque alimentato anche dalle azioni definite negli altri documenti rilevanti per la strategia della Scuola citati nel paragrafo 2.1. La visione integrata con la strategia.

A tale scopo e per le esigenze collegate al ciclo della performance 2021, sono individuati come prioritari i seguenti obiettivi del Documento programmatico di sviluppo della Scuola:

- **Servizi agli studenti:** La situazione emergenziale provocata dalla pandemia ha reso necessario un ridisegno delle attività istituzionale che vedono gli allievi come destinatari dei servizi. Come anticipato nel monitoraggio del Documento Programmatico di Sviluppo, gli obiettivi relativi ai servizi agli studenti hanno avuto e devono continuare ad avere una implementazione della dimensione "a distanza" sia della didattica che dei servizi che ruotano intorno ad essa. Quindi andranno ridisegnati anche i processi che sono trasversali rispetto alle funzioni didattiche, a titolo esemplificativo i servizi di segreteria didattica, le attività di valutazione della didattica, etc. che accanto al tradizionale impianto dovranno arricchirsi di nuove forme che siano in grado di far fronte in modo transitorio all'emergenza, garantendo un livello congruo di soddisfazione dell'allievo.
- **Posizionamento internazionale della Scuola e sviluppo del network Alumni**  
Il network degli Alumni, deve essere implementato per diventare motore per accrescere la reputazione della Scuola e valorizzarne il ruolo formativo e di sviluppo. Gli ex allievi, della Scuola, infatti, non sono presenti solo nelle posizioni di carriera accademica in università o centri di ricerca nazionali e internazionali, ma svolgono anche funzioni dirigenziali e tecnico specialistiche di rilievo nella P.A. e in aziende internazionali. Gli alumni possono quindi essere promotori della Scuola nelle proprie realtà e nelle proprie reti, rafforzandone la reputazione, e mettere a disposizione degli allievi più giovani la propria esperienza.
- **Strategie per la sostenibilità economica e del campus:** l'impegno dei prossimi anni deve essere teso a ampliare la consapevolezza sulle dinamiche economico finanziarie da parte di tutte le componenti della Scuola, ad approfondire le analisi sulle singole voci di bilancio, anche attraverso analisi di benchmarking con le altre Scuole a ordinamento speciale, a realizzare modalità di controllo di gestione che si adattino alle peculiarità della Scuola e attuare interventi per un efficientamento energetico del campus.
- **Processi di assicurazione della qualità e controllo strategico della Scuola:** la Scuola continuerà a operare per il consolidamento del proprio Sistema di Assicurazione della Qualità, attraverso la strutturazione di politiche e flussi informativi, la mappatura e revisione dei processi e dei servizi. In questo contesto si inserisce anche la gestione della Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2015-2019 che è finalizzata alla valutazione dei risultati della ricerca scientifica e delle attività di terza missione del periodo 2015-2019 degli Atenei italiani.



### 3.2 La performance organizzativa

Il ciclo della performance prevede la definizione, a partire dagli obiettivi strategici, di obiettivi operativi assegnati ai diversi livelli dell'organizzazione (performance organizzativa), sino alla valutazione del contributo individuale (performance individuale), tramite un meccanismo "a cascata" puntualmente descritto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Gli obiettivi operativi sono classificati in:

- Obiettivi di Ateneo – rappresentano il contributo diretto di ogni struttura agli obiettivi strategici declinati nel Piano della Performance e sono quindi legati alle strategie generali della Scuola dettate dalla Direzione.
- Obiettivi di Gestione – relativi a miglioramenti in termini di efficacia ed efficienza, Gestione sono collegati agli obiettivi strategici in quanto ad essi strumentali per il perseguimento del miglioramento della qualità dei servizi e per la conduzione delle attività funzionali e di supporto indiretto al conseguimento degli obiettivi strategici stessi. Ove possibile e funzionale al miglioramento della qualità dei servizi, agli Obiettivi di Gestione sono stati collegati puntuali indicatori di efficacia e di efficienza, volti a misurare da un lato il miglioramento dei livelli di soddisfazione percepita degli utenti (interni ed esterni) in relazione ai servizi erogati o l'effettivo raggiungimento dell'obiettivo assegnato in termini di output e/o di outcome e dall'altro il miglioramento della gestione delle risorse a disposizione (umane, finanziarie, strumentali). Tra gli indicatori di miglioramento dei livelli di soddisfazione percepita dagli utenti vi sono i dati desumibili dalle indagini di customer satisfaction, la cui importanza è evidenziata anche dal d.lgs. 74/2017 che indica in più passaggi la necessità di acquisire e utilizzare il parere di utenti interni ed esterni all'amministrazione ai fini della misurazione e valutazione dell'azione amministrativa. Alla Scuola, i questionari di gradimento dei servizi di supporto, utilizzati per la misurazione dei livelli di soddisfazione percepita degli utenti, sono erogati, in maniera differenziata alle varie componenti (allievi, perfezionandi, professori, ricercatori, assegnisti e personale tecnico amministrativo) e prevedono sia quesiti elaborati nell'ambito del progetto Good Practice - coordinato dal Politecnico di Milano, al quale la Scuola aderisce da anni con altre 37 università e Scuole Superiori – sia ulteriori quesiti specifici, concordati con i Servizi, per ottenere un sistema di valutazione più adeguato alle peculiarità della Scuola. Per migliorare la qualità dei servizi, già molto soddisfacente anche nel confronto con le altre realtà aderenti al progetto Good Practice, i target degli item dei questionari vengono stabiliti in un'ottica di miglioramento continuo sia dal punto di vista evolutivo-temporale sia, ove possibile, in termini di benchmarking con le altre Scuole Superiori e piccoli Atenei aderenti al progetto Good Practice. In questo modo è possibile identificare livelli di performance differenziati, evidenziare sia punti di forza sia ambiti di miglioramento dei vari servizi concordando così Obiettivi di Gestione, coerenti e sfidanti rispetto ai risultati già conseguiti negli anni precedenti e rispetto agli altri "competitor" universitari.

#### 3.2.1. Benessere organizzativo

Un'organizzazione attenta a una più efficace declinazione degli obiettivi nella organizzazione e una loro più approfondita comprensione e condivisione a livello individuale non può prescindere dal focalizzarsi sul tema del benessere organizzativo. Infatti il grado di "benessere organizzativo" può influire in modo significativo sulle performance dei singoli e dei gruppi, agendo come

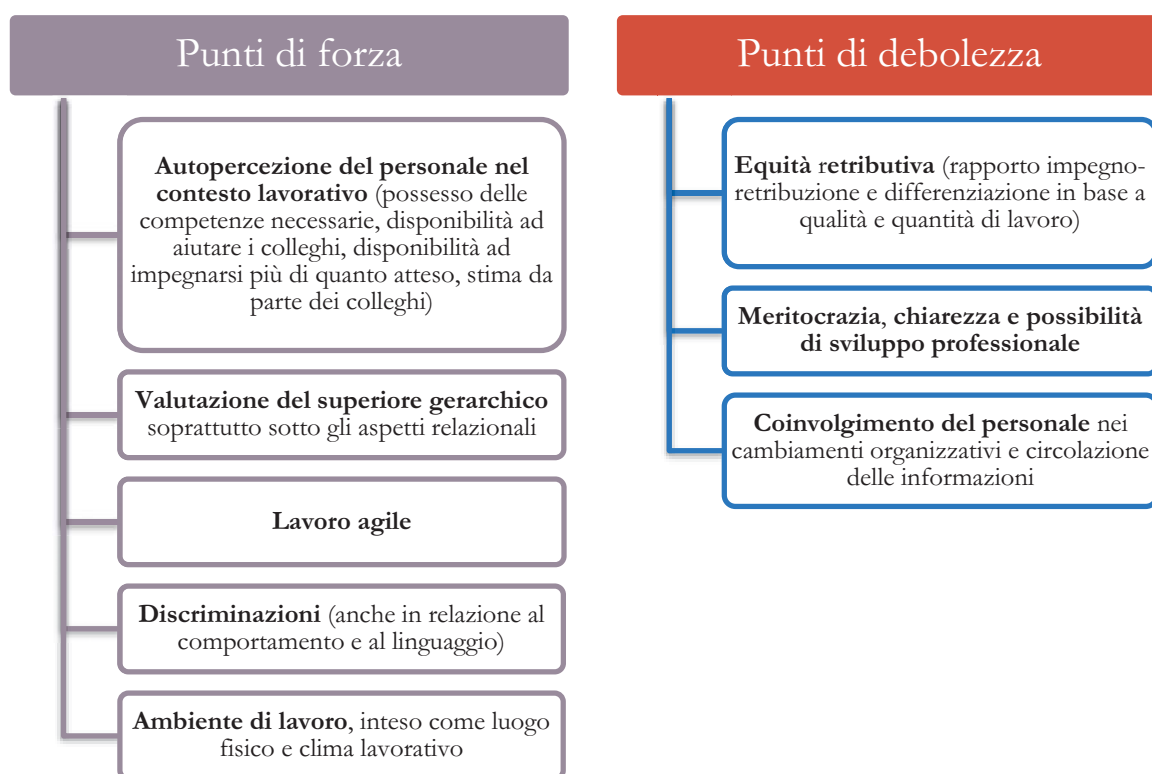
propulsore per un sostanziale miglioramento della qualità o, al contrario, incidendo negativamente sulla produttività e i livelli di motivazione.

A gennaio 2021 è stata pubblicata la relazione contenente i risultati dell'Indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente della Scuola Normale - anno 2019/20<sup>19</sup>. La rilevazione, indirizzata a tutto il personale tecnico e amministrativo della Scuola, si è svolta tra l'11 e il 26 giugno 2020 ed è stata gestita con il software LimeSurvey.

Il questionario è quello fornito dall'ANAC, con le revisioni proposte dal gruppo di lavoro del POLIMI nell'ambito del progetto Good Practice e dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Scuola.

Per questa edizione la SNS ha inserito due quesiti e un commento libero (facoltativo) relativi all'esperienza di lavoro agile (smart working).

Premesso che la partecipazione al questionario è stata molto buona (50%) e ben distribuita fra le varie categorie di intervistati, dall'analisi degli esiti sono emersi i seguenti punti di forza e di debolezza:



<sup>19</sup>

<https://amministrazionetrasparente.sns.it/sites/default/files/amministrazionetrasparente/docsamministrazionetrasparente/altricontenuti/relazionebenessereorganizzativo201920.pdf>

**Rispetto alla scorsa edizione tutte le sezioni migliorano la media delle valutazioni ottenute**, in alcuni casi con crescite consistenti. Anche quelle che tradizionalmente sono il tallone d'Achille di tutte le amministrazioni pubbliche (equità retributiva e possibilità di sviluppo professionale), pur restando anche per la Scuola i principali punti di debolezza, hanno visto un miglioramento significativo.

Tra i nuovi punti di forza si rilevano **“Lavoro agile”**, **“Ambiente di lavoro”** e **“Discriminazioni”**.

Il lavoro agile, imposto dalla situazione emergenziale, ha ricevuto le valutazioni più alte. Tale apprezzamento ha con ogni probabilità inciso anche sulle risposte relative all'ambiente di lavoro, tanto che questa sezione ha visto una buona crescita nella soddisfazione generale. Da sottolineare infine le valutazioni positive raccolte per la sezione **“Discriminazioni”**, le cui medie sono in aumento rispetto allo scorso anno per quel che riguarda identità di genere ed età.

Anche il confronto con gli altri atenei partecipanti al progetto Good Practice conferma come punti di forza l'assenza di discriminazioni ed il ruolo dei responsabili in termini di crescita e di equità.

Appare invece evidente come già nel Piano programmatico di sviluppo sia stata dato l'input per una maggiore condivisione e un maggiore coinvolgimento del personale nei cambiamenti organizzativi della Scuola. Il presente piano della performance intende proseguire con questo spirito, e per questo motivo, sono stati pianificati degli incontri di condivisione sia degli obiettivi strategici che delle proposte di declinazione negli obiettivi di performance.

---

### 3.2.2. La sostenibilità degli obiettivi

L'iter diretto alla formazione del budget di Ateneo è stato coordinato dal Servizio Bilancio e Contabilità, che ha condiviso con gli uffici amministrativi centrali, con i centri di supporto e con le strutture tecniche e gestionali le logiche di costruzione del **“Budget economico e degli investimenti unico di Ateneo”**. La creazione del budget è stata supportata dall'utilizzo della piattaforma U-BUDGET (Cineca) che ha consentito la raccolta organizzata dei dati dalle varie strutture della Scuola e la loro efficace rielaborazione attraverso l'aggregazione dei vari budget che ogni unità analitica è tenuta a redigere per programmare le risorse necessarie per la gestione dell'anno. Le schede compilate dalle varie unità organizzative, frutto di un costante confronto con il Servizio Bilancio e Contabilità e con il Segretario generale sono state consolidate dando vita al budget 2021. Quest'anno è stato deciso dalla governance di non prevedere un importo specifico in sede di pianificazione direttamente collegato agli obiettivi di performance, come fatto invece per il 2020 per un valore pari a 15.000 euro. Questa scelta non è da leggersi come in contrasto con quanto previsto dalle **“Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane”**<sup>20</sup>, ma è stata effettuata sulla base delle seguenti riflessioni:

---

<sup>20</sup> *Linee Guida per la gestione integrata dei cicli di performance e di bilancio delle università statali italiane* (novembre 2018), accessibile al link: <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2018/11/Linee-Guida-per-la-gestione-integrata-del-ciclo-della-performance-e-del-bilancio.pdf>

1) le prime analisi sul monitoraggio degli obiettivi 2020 hanno confermato come per la quasi totalità degli obiettivi non ci sia stata necessità di investimenti o costi aggiuntivi dedicati (attrezzature, spese di formazione aggiuntiva ad hoc, etc.). Ciò è stato probabilmente anche in parte causato dalla situazione emergenziale, e, considerando il suo protrarsi per almeno una parte del 2021, si prevede una situazione analoga;

2) la declinazione di dettaglio degli obiettivi specifici è ancora in atto, come evidenziato nel paragrafo 2. INTEGRAZIONE CON LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA in modo da poter recepire sia le indicazioni del Piano triennale prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) sia, se emanati in tempi utili, quelli della programmazione triennale ministeriale e del rapporto di accreditamento da parte della commissione di Esperti Valutatori. Questo disallineamento temporale di scadenze (tempistiche di budget rispetto ad alcuni documenti di programmazione) ha determinato l'impossibilità di predefinire e assegnare un importo specifico a obiettivi predeterminati.

Ovviamente, se in corso di anno se ne ravvisasse la necessità, sarebbe sempre possibile effettuare una variazione di budget per assegnare risorse specificatamente dedicate al raggiungimento di determinati obiettivi di performance.

### 3.3 La performance individuale

La valutazione della performance individuale alla Scuola avviene considerando:

- l'incidenza del risultato della performance organizzativa della struttura di appartenenza nella misura percentuale stabilita per ciascun dipendente durante il processo di cascading;
- la valutazione dell'obiettivo individuale assegnato per coloro per i quali è previsto dal SMVP;
- comportamenti organizzativi individuali richiesti al ruolo, che si riferiscono alla valutazione di capacità trasversali ritenute importanti per lo specifico profilo.

I comportamenti organizzativi sono definiti quantitativamente e qualitativamente secondo un meccanismo che è illustrato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il numero dei comportamenti organizzativi valutati e la loro incidenza sul risultato complessivo della performance individuale aumenta con il crescere del livello di responsabilità organizzativa. La valutazione del personale che non ha incarichi di responsabilità è principalmente basata sull'apporto del singolo al raggiungimento degli obiettivi di ateneo e sugli obiettivi di gestione legati all'efficienza dell'azione amministrativa.

Infine, La valutazione della performance individuale del Segretario Generale risulta così composta:

- 45% Risultato Performance Organizzativa della Scuola (Obiettivi di Ateneo 35% e di Gestione 10%)
- 15% Risultato degli Obiettivi individuale;
- 40% Comportamenti.

Il modello di valutazione che è analiticamente descritto nel Sistema di misurazione e valutazione prevede:

- per la performance organizzativa e gli obiettivi individuali, 5 livelli di performance (soglia/tra soglia e target/ target/tra target e eccellenza/eccellenza) che definiscono il range percentuale cui si associa il risultato dell'indicatore previsto per il singolo obiettivo
- per i comportamenti organizzativi, 6 livelli di attuazione delle competenze richieste al profilo cui è associata una scala numerica (insufficiente=4/ sufficiente=6/ buono=7 /molto buono =8 /distinto =9 /ottimo=10).

Il processo di valutazione della performance organizzativa prevede un'attività di monitoraggio in itinere volta a verificare l'andamento delle azioni, a rilevare eventuali impossibilità sopravvenute nella realizzazione dell'obiettivo non imputabili alla struttura (es. impossibilità a realizzare l'obiettivo per mancata collaborazione di altro ente coinvolto nel processo) o a modificare/sostituire l'obiettivo in presenza di fattori esogeni significativi (interventi normativi che modifichino d'imperio delle procedure).

La valutazione dei comportamenti avviene in prospettiva dialettica tra valutatore e valutato durante un incontro.

I risultati delle valutazioni sulle performance sono collegati, nel rispetto della normativa al sistema premiale e costituiscono un tassello per lo sviluppo della carriera del dipendente in quanto rilevanti ai fini delle progressioni economiche.



# PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021-2023

*Proposto dal Comitato Unico di Garanzia approvato dal Consiglio di  
amministrazione federato nella seduta del ..... su parere favorevole del  
Senato accademico nella seduta del .....*

*Allegato al Piano della Performance.*



## SOMMARIO

<b>PREMESSA NORMATIVA</b>	<b>4</b>
<b>IL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA SCUOLA NORMALE SUPERIORE</b>	<b>5</b>
<b>COMPITI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA</b>	<b>7</b>
<b>PROPOSTE</b>	<b>7</b>
Azione “Indagine conoscitiva”	9
Azione “Informazione e formazione”	9
Azione “Il nido più adatto”	10
Azione “Un aiuto quando serve”	10
Azione “Le vacanze dei bambini e delle bambine”	11
Azione “Un aiuto per i nostri anziani e/o per i diversamente abili”	12
Azioni “Telelavorando” e “Lavoro Agile”	12
Azione “Ferie solidali”	13
Azione “Imparare a pensare le differenze”	13
Azione “Una rete per la parità”	13
Azione “Attenzione alla comunicazione!”	13
Azione “Donne e Scienze”	14
Azione “Carriera alias”	14
Azione “Uno sportello di ascolto”	15
Azione “Supporto psicologico”	15
Azione “Conoscere le esigenze di tutti”	15
Azione “Miglioramento del clima”	16
Azione “In forma”	16
Azione “Medicina di genere”	17
Azione “Benessere alimentare”	17
<b>ALLEGATO A</b>	<b>18</b>



**PREMESSA NORMATIVA**

Il presente documento è redatto in ossequio della normativa vigente e in particolare del:

- ✓ Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e in particolare l'art. 57, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183, che prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito, in breve, Comitato Unico di Garanzia o Comitato o CUG), organismo che sostituisce, assumendone le competenze, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing;
- ✓ Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- ✓ Direttiva emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità il 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- ✓ Direttiva n. 2/2019 Ministro per la pubblica amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità;
- ✓ vigente Statuto della Scuola Normale Superiore, in particolare l'art. 53;
- ✓ vigente Regolamento della Scuola Normale Superiore per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore.

## IL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELLA SCUOLA NORMALE SUPERIORE

Premesso che

- l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dall'Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto a ogni forma di discriminazione e mobbing,
- l'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in particolare negli artt. 7 e 57,

è stato istituito presso la Scuola Normale Superiore il Comitato Unico di Garanzia secondo quanto indicato dalla Direttiva del 4 marzo 2011, adottata di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità dalle: Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il CUG, seppure in una logica di continuità con i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing, si afferma come soggetto del tutto nuovo attraverso il quale il legislatore, tenendo conto delle criticità esistenti, intende raggiungere più obiettivi:

a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;

b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;

c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, sia contrastando le discriminazioni che favorendo il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici sulla base delle novità introdotte

dal Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e delle indicazioni derivanti dal Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (T.U. in materia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), come integrato dal Decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106 (Disposizioni integrative e correttive del D.lgs. 81/2008), e dal Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 come modificato dal Decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 (Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

L'unificazione di competenze dovrà determinare un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, una semplificazione organizzativa e quant'anche la riduzione dei costi indiretti di gestione dovrà andare a vantaggio di attività più funzionali al perseguimento delle finalità del CUG, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 57, comma 1, lett. d) del D.lgs. 165/2001.

Il Comitato Unico di Garanzia della Scuola Normale Superiore (d'ora in avanti Scuola) è stato costituito con Decreto del Segretario Generale n. 167/2015 e con Decreto del Segretario Generale nn. 25/2019, n. 111/2020 e 288/2020 e loro s.m.i.

Ai sensi dell'art. 8 del Regolamento di funzionamento, nello svolgimento della sua attività, il Comitato può operare in gruppi di lavoro articolati per singoli o più settori d'intervento. Il Comitato ha pertanto individuato i seguenti gruppi di lavoro e in ambito di ciascuno un referente:

- 1) *Regolamento di funzionamento*: per l'aggiornamento del regolamento di funzionamento del Comitato alla luce delle novità sia normative che statutarie e dei regolamenti interni alla SNS;
- 2) *Azioni positive*: per la definizione delle misure e degli interventi utili per la elaborazione e l'implementazione del Piano triennale di azioni positive da sottoporre all'approvazione da parte dell'Amministrazione e per la promozione di accordi, convenzioni e progetti al fine di garantire condizioni agevolate per l'accesso e la fruizione di servizi qualificati;
- 3) *Comunicazione istituzionale*: mantenimento della pagina web del CUG nel sito istituzionale della Scuola, monitorando il continuo aggiornamento dei contenuti e diffusione di iniziative proposte;

- 4) *Networking ed eventi*: per i contatti con le analoghe strutture a livello locale, regionale, nazionale ed europeo;
- 5) *Indagini conoscitive*: per l'analisi della situazione esistente nella SNS in ordine alle funzioni del CUG;
- 6) *Pari Opportunità e Bilancio di Genere alla Scuola Normale*.

## COMPITI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il CUG, ai sensi dell'articolo 57, comma 1, del D.lgs. 165/2001 (così come modificato dall'articolo 21 della Legge 183/2010), esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla legge, dai contratti collettivi o altre disposizioni che in precedenza erano attribuite ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Il CUG della Scuola collabora con la Consigliera di fiducia e il Comitato garante del Codice etico.

## PROPOSTE

Il CUG, anche integrando le azioni realizzate con i precedenti Piani ed espone nella relazione annuale per l'anno 2019 predisposta ai sensi della Direttiva n. 2/2019 già citata, presenta il seguente Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, basato sullo stanziamento economico dell'anno 2021<sup>1</sup> e che costituisce un allegato al Piano della Performance.

Le misure e gli interventi previsti nel presente Piano sono di norma rivolti a tutte le componenti della Scuola (personale tecnico-amministrativo, personale dirigente, personale docente e ricercatore, allievi, titolari di assegni di ricerca, collaboratori, titolari di borse).

In generale, le azioni sono a carico delle risorse della Scuola, poiché di norma sono stanziati annualmente in bilancio dei fondi per le attività del CUG.

Le attività presuppongono indagini e formazione interna, volte a conoscere le reali e diverse esigenze, il possibile bacino di utenza e le aspettative, nonché consultazioni esterne per instaurare sinergie e collaborazioni con enti e soggetti operanti a livello locale, regionale e nazionale nei settori di interesse.

<sup>1</sup> Importo stanziato sulla voce COAN 04.43.18.17 Interventi assistenziali a favore del personale - pari opportunità.



Gli ambiti di intervento delle azioni positive indicate nel presente Piano sono i seguenti:

- indagine e formazione;
- conciliazione tempi di lavoro e vita familiare;
- cultura della parità;
- monitoraggio e ascolto;
- benessere e qualità della vita.

Di seguito vengono illustrate le azioni prioritarie, per ciascun ambito, che potranno essere rimodulate e/o integrate tenendo conto anche del persistere dell'emergenza sanitaria legata all'epidemia COVID-19.

## INDAGINE E FORMAZIONE

In tale specifico ambito il Comitato intende promuovere una serie di interventi tesi a divulgare, formare e informare le componenti della Scuola al fine di acquisire maggiore consapevolezza su specifiche tematiche quali:

- mobbing
- benessere organizzativo
- parità di genere
- stress da lavoro correlato.

### Azione “Indagine conoscitiva”

In tale specifico ambito il CUG ritiene opportuno effettuare indagini periodiche:

- **Analisi della conoscenza** e conseguente personalizzazione delle attività di informazione e formazione rivolte alle varie componenti della Scuola in merito alle problematiche su benessere nel luogo di lavoro e fenomeni di discriminazione e di mobbing.
- **Analisi di clima** svolta con specifica attenzione all'individuazione di quelle fragilità organizzative che possono rendere l'ambiente di lavoro terreno fertile per lo sviluppo di dinamiche mobbizzanti. I risultati di tale analisi potranno e dovranno poi essere utilizzate per affinare la valutazione del rischio da stress da lavoro correlato ai sensi dell'art. 28 del D. lgs. 81/08.

### Azione “Informazione e formazione”

Tale azione prevede le attività di formazione e informazione di seguito esplicitate, rispettivamente rivolte ai componenti del Comitato per l'accrescimento delle proprie competenze e alle componenti della Scuola per prevenire problematiche/conflittualità.

- **Cicli di seminari**, con l'intervento di esperti e specialisti, sui temi ritenuti di maggiore interesse e in ordine ai quali il Comitato ritiene di dover stimolare sensibilità e attenzione.
- **Percorsi formativi e d'aggiornamento continuativi** ai membri del CUG e della Scuola, finalizzati a dare ai partecipanti strumenti conoscitivi e operativi sulle migliori prassi di prevenzione al mobbing in modo distinto seppur connesso alla valutazione del rischio “stress da lavoro correlato”.

- **Corsi di formazione** sui temi specifici anche in collaborazione con altri enti territoriali quali Università di Pisa, Scuola Superiore Sant'Anna, Azienda Ospedaliera Pisana, INAIL, etc.

*RISORSE:* Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 1.500,00)

*TEMPI DI ATTUAZIONE:* 2021-2022-2023

#### **Azione “Attività per bambine e bambini”**

Promuovere cicli di incontri diversificati sulla base delle età dei partecipanti per sensibilizzarli alla vita dell'ateneo e alla storia degli edifici che lo ospitano. L'azione potrà prevedere il coinvolgimento del Servizio Comunicazione e Relazioni esterne.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE:* 2021-2022-2023

### **CONCILIAZIONE TEMPI DI LAVORO E VITA FAMILIARE**

In tale specifico ambito, il Comitato intende proseguire e implementare alcune azioni già portate avanti dal Comitato medesimo che tengono conto delle esigenze della vita familiare, con particolare riferimento alla cura dei bambini, nonché all'assistenza dei familiari anziani e/o con disabilità. Di seguito le azioni proposte.

#### **Azione “Il nido più adatto”**

- Garantire condizioni agevolate per l'accesso e la fruizione di servizi qualificati attraverso convenzioni, accordi e progetti.
- Sostenere finanziariamente i genitori nei costi correlati all'iscrizione e alla frequenza dei nidi individuati dagli interessati in base alle proprie specifiche esigenze, anche logistiche: tale specifica misura prevede un requisito per l'accesso (ISEE inferiore a una determinata soglia) e un contributo di norma pari al 20% della spesa annua documentata, rinviando alle modalità individuate per l'anno 2020 (rif. DD n. 695/2020).

*RISORSE:* Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 3.000,00)

*TEMPI DI ATTUAZIONE:* 2021-2022-2023

#### **Azione “Un aiuto quando serve”**

- Garantire condizioni agevolate per l'accesso e la fruizione di servizi qualificati attraverso convenzioni, accordi e progetti con operatori del settore (cooperative, associazioni, etc.).
- Sostenere finanziariamente i genitori nei costi sostenuti per la cura dei figli (baby sitting, ludoteche e altri servizi di assistenza affini, quali aiuto compiti, tutoraggio, etc.) in orario scolastico ed extrascolastico, in caso di malattia e per ogni altra necessità familiare. Il Comitato ha previsto il rimborso da parte della Scuola delle spese sostenute dalle famiglie per la fruizione delle tipologie di servizi sopra menzionate secondo le modalità stabilite nell'Allegato A al presente Piano.

In via eccezionale, a causa del perdurare della situazione di emergenza sanitaria legata all'epidemia COVID-19, a fronte delle molteplici difficoltà per la cura dei minori, il CUG dispone per l'anno 2021 che la quota massima rimborsabile per ciascun richiedente è pari a:

- € 500,00 in caso di ISEE inferiore o pari alla soglia standard individuata nel regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo;
- € 250,00 in caso di ISEE superiore alla soglia prevista dal regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo e inferiore alla soglia massima di € 60.000.

Il contributo sarà erogato fino a esaurimento del budget a disposizione, garantendo prioritariamente il rimborso delle spese dei richiedenti con ISEE inferiore o pari alla soglia prevista dal regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo.

*RISORSE:* Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 12.000)

*TEMPI DI ATTUAZIONE:* 2021-2022-2023

#### **Azione "Le vacanze dei bambini e delle bambine"**

- Garantire condizioni agevolate per l'accesso e la fruizione di servizi qualificati attraverso convenzioni, accordi e progetti.
- Sostenere finanziariamente i genitori nei costi per l'iscrizione e la frequenza dei figli ai campi estivi e invernali, o per la frequenza di ludoteche per i periodi di vacanza e/o di interruzione dei servizi educativi e delle attività scolastiche.

Tale specifica misura prevede un requisito per l'accesso (ISEE inferiore o pari alla soglia standard individuata nel regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo) e un contributo pari al 60% dei costi sostenuti dai genitori per un

periodo massimo di tre settimane per i campi solari estivi e di una settimana per i campi invernali, rinviando alle modalità individuate per l'anno 2020 (rif. DD n. 695/2020).

**RISORSE:** Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 4.000,00)

**TEMPI DI ATTUAZIONE:** 2021-2022-2023

#### **Azione “Un aiuto per i nostri anziani e/o per i diversamente abili”**

- Garantire condizioni agevolate per l'accesso e la fruizione di servizi qualificati attraverso convenzioni, accordi e progetti.

Il Comitato, in via complementare rispetto alla previsione di una provvidenza prevista dal vigente regolamento in materia a favore del personale tecnico amministrativo, propone di attivare una o più convenzioni con strutture e soggetti qualificati, operanti nel settore dell'assistenza agli anziani e ai diversamente abili, per assicurare condizioni agevolate a tutte le componenti della Scuola.

- Sostenere finanziariamente le componenti della Scuola, diverse dal personale tecnico amministrativo, nei costi sostenuti per i servizi di cura e assistenza, secondo i criteri attuativi individuati dalla Commissione per le provvidenze al personale tecnico amministrativo.

**RISORSE:** Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 3.000,00)

**TEMPI DI ATTUAZIONE:** 2021-2022-2023

#### **Azioni “Telelavorando” e “Lavoro Agile”**

Il Comitato auspica che il telelavoro, introdotto dapprima in via sperimentale e oggi divenuta una realtà presso la Scuola, possa rappresentare una valida opportunità soprattutto nelle situazioni di necessità personali, anche temporanee, o nel caso di carichi di responsabilità familiari gravosi.

Il Comitato favorisce inoltre forme innovative di prestazione lavorativa e auspica che, a seguito della sperimentazione avvenuta durante il periodo di emergenza sanitaria legata all'epidemia COVID-19, la Scuola promuova la modalità del Lavoro Agile (Smart Working) per conciliare le esigenze di cura familiare con l'attività lavorativa nell'ottica di garanzia delle pari opportunità.

**RISORSE SNS**

**TEMPI DI ATTUAZIONE:** 2021-2022-2023

**Azione “Ferie solidali”**

Informazione e sensibilizzazione in merito all’istituto delle ferie solidali previsto dal nuovo CCNL Istruzione e Ricerca 2016-2018 e dalla Circolare in materia di ferie del personale tecnico-amministrativo e programmazione delle ferie dell’anno 2019 del Segretario generale SNS (prot. n. 9158/2019).

**CULTURA DELLA PARITÀ**

Il Comitato propone la promozione – in forma diretta o partecipata – di iniziative aperte al territorio tese a divulgare, informare e sensibilizzare l’opinione pubblica sul tema della cultura di genere e più in generale della parità e delle pari opportunità, anche attraverso percorsi di conoscenza e approfondimento.

Di seguito le azioni proposte.

**Azione “Imparare a pensare le differenze”**

Promuovere, in forma diretta e/o partecipata, attività di sensibilizzazione circa l’importanza e la ricchezza dell’accoglienza e del rispetto delle diversità espresse in più ambiti e livelli, attraverso percorsi di formazione, conoscenza e approfondimento. In tale azione è compresa la possibilità di finanziare la partecipazione delle allieve e degli allievi della Scuola ad attività formative sulle tematiche di genere.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

**Azione “Una rete per la parità”**

Proseguire la collaborazione, il confronto e lo sviluppo di sinergie con altri organismi di parità operanti a livello locale, regionale, nazionale ed europeo.

*RISORSE: Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 500,00)*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

**Azione “Attenzione alla comunicazione!”**

Proporre una maggiore attenzione alla comunicazione della Scuola nel rispetto della parità



di genere, in particolare a quella istituzionale (pagine web, bandi, note, circolari, modulistica, etc.), con l'eventuale coinvolgimento nello studio del linguaggio delle componenti della Scuola. A tal proposito il CUG ha elaborato delle linee guida per le pari opportunità di genere in convegni ed eventi organizzati presso la Scuola che sono state approvate dal Senato Accademico nel 2020.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

### **Azione "Donne e Scienze"**

Nel considerare necessaria una maggiore attenzione allo sviluppo della sensibilità di genere, si propone il finanziamento (anche in collaborazione con i CUG dell'Università di Pisa e della Scuola Superiore Sant'Anna) per la frequenza di summer/winter school e di altre attività formative in particolare nei settori STEM, al fine di incentivare la presenza del genere femminile, sostenendo tali iniziative a favore delle allieve e delle figlie delle varie componenti della Scuola.

*RISORSE: Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 1.500,00)*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

### **Azione "Carriera alias"**

- Monitorare la "carriera alias", collaborando con gli Uffici competenti per il buon funzionamento della procedura.
- Assicurare la diffusione e la comunicazione delle informazioni riguardo alla carriera alias all'interno della comunità della Scuola.
- Collaborare con le diverse componenti della Scuola per individuare eventuali criticità e possibili soluzioni.

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

## MONITORAGGIO E ASCOLTO

Il Comitato si propone di accogliere le segnalazioni relative a problematiche generalizzate o specifiche rientranti nel proprio ambito di azione e proporre una serie di misure e interventi tesi atti a informare e indirizzare l'utenza verso professionisti o strutture competenti.

Di seguito le azioni proposte.

### Azione "Uno sportello di ascolto"

Garantire un canale di comunicazione sempre aperto con il Comitato attraverso la casella di posta elettronica del Comitato medesimo (cug@sns.it) o il form di contatto attivo sul sito istituzionale della Scuola nell'apposita sezione dedicata al Comitato.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

### Azione "Supporto psicologico"

Il Comitato apprezza il servizio di assistenza psicologica previsto per gli allievi<sup>2</sup>.

Vista la situazione emergenziale legata all'epidemia COVID-19, il Comitato auspica l'attivazione di un supporto psicologico anche per il personale strutturato e non strutturato della Scuola a fronte di eventi luttuosi e di grave malattia.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

### Azione "Conoscere le esigenze di tutti"

Rilevare periodicamente, attraverso la somministrazione di questionari, le esigenze e il punto di vista delle componenti della Scuola rispetto a una o più tematiche rientranti nella sfera di competenza del Comitato.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

<sup>2</sup> Il riferimento è al vigente Regolamento per la vita collegiale e il funzionamento delle strutture collegiali della Scuola e in particolare all'art. 2.

**Azione “Miglioramento del clima”**

Al fine di consentire maggiore sensibilizzazione e informazione, nell’ottica di pari opportunità e benessere organizzativo ma anche di tutela dell’ambiente di lavoro sicuro e salubre, si propone di organizzare momenti di ascolto, tavole rotonde con il Consigliere di fiducia e il RSPP (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione).

**BENESSERE E QUALITÀ DELLA VITA**

In questo ambito il Comitato si propone di intervenire con iniziative volte a sviluppare nella Scuola una maggiore consapevolezza delle azioni appropriate per la salvaguardia della salute, con attenzione alle differenze di genere, socio-culturali e all’inclusione. Di seguito le azioni proposte.

**Azione “In forma”**

- Proporre conferenze e corsi pratici con specialisti e associazioni su tematiche concernenti la salute e gli stili di vita da cui trarre utili indicazioni per prevenire o affrontare le situazioni di disagio più diffuse (a titolo esemplificativo, la prevenzione dei tumori al seno, le patologie della colonna vertebrale, lo stress psicologico, etc.).
- Garantire condizioni agevolate per l’accesso e la fruizione di servizi sportivi, fisioterapici e riabilitativi qualificati attraverso convenzioni, accordi e progetti.
- Sostenere, attraverso un contributo, le componenti della Scuola rappresentate nel Comitato per quanto riguarda i costi sostenuti per attività sportiva e riabilitativa a seguito di accertato infortunio o problema di salute anche temporaneo, secondo i criteri attuativi individuati dalla Commissione per le provvidenze al personale tecnico amministrativo per le spese mediche, senza possibilità di cumulo.

L’azione potrà prevedere il coinvolgimento del Servizio Comunicazione e Relazioni esterne e del Servizio Prevenzione e Protezione.

**RISORSE SNS:** Fondi SNS destinati al CUG (Spesa annua prevista € 1.500,00)

**TEMPI DI ATTUAZIONE:** 2021-2022-2023

### **Azione “Medicina di genere”**

Organizzare e promuovere incontri informativi e/o divulgativi sulla Medicina di Genere mediante l’ausilio e il coinvolgimento delle strutture sanitarie interessate con l’eventuale collaborazione del Servizio Comunicazione e Relazioni esterne.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

SCUOLA NORMALE SUPERIORE

### **Azione “Benessere alimentare”**

Organizzare e promuovere incontri di formazione su alimentazione e stili di vita sani con l’eventuale collaborazione del Servizio Ristorazione, Collegi e Ospitalità e del Servizio Comunicazione e Relazioni esterne.

*RISORSE SNS*

*TEMPI DI ATTUAZIONE: 2021-2022-2023*

Si precisa che le stime di spesa previste per ogni singola azione non sono vincolate all’azione stessa e che eventuali risparmi per un’azione potranno essere utilizzati per le altre nel caso se ne ravvisasse la necessità.

**ALLEGATO A****MISURA SPECIFICA: AZIONE POSITIVA “UN AIUTO QUANDO SERVE”****RIMBORSO**

La Scuola Normale Superiore rimborserà la spesa relativa alla specifica azione, purché supportata da idonea documentazione, nella misura del 60% del costo complessivo, per un massimo di Euro 250,00. Il rimborso è subordinato all’attestazione in corso di validità di un indicatore della situazione economica equivalente (ISEE ordinario) inferiore o pari alla soglia standard individuata nel regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo.

In via eccezionale, a causa del perdurare della situazione di emergenza sanitaria legata all’epidemia COVID-19, la Scuola **nel 2021** rimborserà la spesa relativa alla specifica azione, purché supportata da idonea documentazione, nella misura del 60% del costo complessivo, per un massimo di:

- € 500,00 in caso di ISEE inferiore o pari alla soglia prevista dal regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo;
- € 250,00 in caso di ISEE superiore alla soglia prevista dal regolamento in materia di provvidenze al personale tecnico amministrativo e inferiore alla soglia massima di € 60.000.

Il rimborso non sarà riconosciuto se il richiedente è in ferie o in congedo parentale. Non sarà possibile cumulare il presente rimborso con altre tipologie di ristoro (bonus, detrazioni fiscali, etc.) previste dalla legislazione per tempo vigente.

**FREQUENZA**

Il periodo di utilizzo del servizio dovrà coincidere con il periodo scolastico con esclusione del periodo per interruzione delle attività scolastiche.

**DESTINATARI**

Potranno usufruire del servizio tutte le componenti della Scuola con rapporto in essere alla data e durante il periodo di frequenza del servizio.

**DOCUMENTAZIONE**

La richiesta di contributo dovrà essere giustificata sulla base di documenti intestati al

richiedente o al soggetto beneficiario riportante l'indicazione della prestazione e del figlio fruitore. La documentazione presentata dovrà essere conforme alla relativa disciplina fiscale (ricevute fiscali, fatture). In particolare, per il servizio di baby-sitting saranno richiesti i documenti comprovanti la spesa e l'esistenza di un rapporto contrattuale (es. contratto di lavoro).



# Piano Organizzativo del Lavoro Agile

SCUOLA NORMALE SUPERIORE



## SOMMARIO

1.	ATTUAZIONE E MODALITA' DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE .....	2
1.1.	CONTESTO GENERALE .....	2
1.2.	QUADRO NORMATIVO NAZIONALE.....	3
1.3.	L'ESPERIENZA DELLA SCUOLA NORMALE SUPERIORE .....	3
2.	POLICY ORGANIZZATIVE DELLA SNS E PRINCIPALI AZIONI IN TEMA LAVORO AGILE EMERGENZIALE .....	4
2.1.	ORARIO DI LAVORO E CONTATTABILITA' .....	4
2.2.	DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE .....	5
2.3.	STRAORDINARIO .....	5
2.4.	LAVORO AGILE E RIDUZIONE DELLE ASSENZE GIUSTIFICATE DA SERVIZIO .....	6
2.5.	ALTRE ATTIVITÀ LEGATE ALLA GESTIONE DELL'EMERGENZA .....	6
3.	SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE.....	7
3.1.	SOGGETTI COINVOLTI, ATTIVITÀ E PROCESSI PER L'ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE 7	
3.2.	STRUMENTI PER L'ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	9
3.3.	POTENZIAMENTO DELLE ATTREZZATURE INFORMATICHE E DEI SISTEMI INFORMATIVI.....	11
4.	PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE .....	12
4.1.	CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE.....	12
4.2.	MODALITÀ DI IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE .....	13
4.3.	STRUMENTI DI RILEVAZIONE E DI VERIFICA PERIODICA E VALUTAZIONE IMPATTO	14

## 1. ATTUAZIONE E MODALITA' DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

### 1.1. CONTESTO GENERALE

Prima dell'emergenza Covid, in Italia, esistevano due forme di c.d. "lavoro da remoto": il lavoro agile disciplinato dalla legge n.81/2017 ed il telelavoro. Il lavoro agile, così come il telelavoro, com'è noto non sono nuove tipologie contrattuali, ma solo delle possibili diverse modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Il lavoro agile in senso stretto, chiamato anche smart working, ha un'efficace definizione nel sito del Ministero delle politiche sociali, "Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e di lavoro e, al contempo, a favorire la crescita della sua produttività". La normativa che ha mirato ad introdurlo intendeva ripensare il preesistente "telelavoro" in un'ottica avanzata che mettesse in discussione i tradizionali vincoli legati a luogo e orario, lasciando alle persone maggiore autonomia nel definire le modalità di lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

Se per la modalità telelavoro vi è l'obbligo di una postazione fissa (di solito presso la propria abitazione), per la modalità agile non è obbligatorio legarsi a un luogo fisico fisso in cui lavorare: la propria abitazione, una sede distaccata, ma anche un qualunque luogo in cui si possa portare un computer o uno smartphone e sia presente una connessione Wi-Fi vanno bene per lavorare in modalità agile. Si tratta quindi di una forma innovativa, più destrutturata e più flessibile di lavoro da remoto. Infatti, nel lavoro agile prevale un concetto di maggiore autonomia di gestione del tempo e dei luoghi di lavoro, in una logica di lavoro per obiettivi, a differenza della modalità del telelavoro che presenta elementi ancorati a modelli tradizionali di controllo e logica d'ufficio.

Tuttavia va sottolineato che quello sperimentato durante il periodo dell'emergenza sanitaria che ha costretto repentinamente i lavoratori, sia pubblici che privati, ad operare da remoto a causa delle limitazioni agli spostamenti introdotti per contrastare la pandemia, non è il lavoro agile di cui alla Legge n.81/2017 ma nella maggior parte dei casi si è trattato del semplice trasferimento a casa dell'attività svolta fino a qualche giorno prima in ufficio: una forma impura di lavoro agile – straordinario e connesso all'emergenza sanitaria - che è stato da più parti ridenominato come "Homeworking"<sup>1</sup>.

Quest'ultimo, proprio in quanto imposto dall'emergenza sanitaria, è stato creato da un giorno all'altro dai provvedimenti d'urgenza governativi e i lavoratori vi sono stati assegnati senza particolari formalità (es. non sono stati stipulati contratti che chiarissero diritti e doveri del lavoratore) e senza le comunicazioni al Ministero del Lavoro previste per il lavoro agile ordinario.

---

<sup>1</sup> Il lavoro agile nella fase emergenziale è stato rinominato homeworking, per le sue modalità più vicine al telelavoro riguardo all'erogazione della prestazione.

## 1.2. QUADRO NORMATIVO NAZIONALE

La disciplina di emergenza all'inizio della pandemia è stata definita in un susseguirsi di decreti e circolari ministeriali e poi totalmente ripresa dagli artt. 75 e 87 del D.L. c.d. "Cura Italia", convertito con la Legge n. 27 del 24 aprile 2020. La successiva Direttiva 3/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione è intervenuta nuovamente per disciplinare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da parte delle amministrazioni nella c.d. "fase 2" dell'emergenza, richiedendo alle Pubbliche amministrazioni di ricercare modelli organizzativi basati sul lavoro agile e sempre più efficienti, puntando sulla digitalizzazione dei processi, sulle dotazioni informatiche e sulla formazione del personale. Il c.d. Decreto Rilancio, D.L. 19 Maggio 2020, n. 34, all'art. 263 ha introdotto ulteriori disposizioni in materia di lavoro pubblico e di lavoro agile "al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti", per far fronte alle esigenze della progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici. Le Pubbliche amministrazioni sono infatti, in tale fase, state chiamate a organizzare il lavoro dei propri dipendenti e a garantire l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, mantenendo il lavoro agile al (inteso come non più del) 50% del personale interessato. I D.P.C.M. governativi di ottobre 2020, di fronte ai nuovi sviluppi della seconda ondata di emergenza sanitaria, hanno di contro dettato nuove misure restrittive rinviando ad appositi decreti del Ministro per la Pubblica amministrazione per nuovi interventi di incentivazione del ricorso al lavoro agile tradottisi nel DM della Ministra Dadone del 19.10.2020 che ha portato ad incentivarlo fino al 100%.

## 1.3. L'ESPERIENZA DELLA SCUOLA NORMALE SUPERIORE

Presso la Scuola Normale Superiore, nel seguito SNS, prima dell'emergenza sanitaria, era giunta ad una fase avanzata una proposta di introduzione del lavoro agile in relazione alla quale si era avviato un confronto con CUG e soggetti sindacali per poter introdurre in via sperimentale una disciplina del lavoro agile ordinario da attivare proprio nel corso del 2020.

Il sopraggiungere dell'emergenza sanitaria ha portato ad interrompere l'iter relativo all'introduzione del lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 e ad adottare dei provvedimenti urgenti per introdurre il lavoro agile straordinario ed emergenziale, in linea con i vari provvedimenti governativi, ai sensi dei quali nell'arco di un paio di settimane nel corso del mese di marzo 2020 è stato riconosciuto il lavoro agile nella versione "homeworking" a circa il 90% del personale tecnico amministrativo, avviata l'attività di didattica a distanza e definita la gestione dei servizi alla Comunità (es. collegi, mensa, centri, etc)..

Le disposizioni adottate sono state rese esecutive con decreti del Direttore relativamente ai provvedimenti emergenziali riguardanti l'intera comunità SNS e del Segretario Generale per il personale tecnico amministrativo. Infatti, la Scuola durante l'emergenza ha affrontato la gestione di tutte le sue attività, sia squisitamente amministrative e di organizzazione dei servizi che istituzionali relative a didattica, ricerca e terza missione, ma in questa sede si darà conto esclusivamente di quelle amministrative e di organizzazione dei servizi, rinviando la rendicontazione di quanto realizzato nel contesto della didattica, ricerca e terza missione alle sedi pertinenti (monitoraggio del Piano programmatico e di Sviluppo 2019-2024, Relazione annuale sui i risultati delle attività di ricerca, di formazione e di trasferimento tecnologico e Relazione sulla valutazione della didattica).

Il primo Decreto del Segretario Generale, nel seguito DSG, è stato il n.44 del 5.3.2020 che è stato poi seguito da tutta una serie di provvedimenti, adottati per dare tempestiva attuazione alle disposizioni via via emanate a livello governativo. Tra questi, si segnala il decreto n. 119/2020 del 3 luglio 2020, che ha introdotto, sentite la RSU e le Organizzazioni sindacali, una disciplina del lavoro agile emergenziale (flessibilità, contattabilità, diritto alla disconnessione, permessi orari, lavoro straordinario, monitoraggio attività).

Successivamente, a fronte del picco della seconda ondata di emergenza sanitaria, il DSG 255/2020 ha dato attuazione al DM del Ministro della Pubblica amministrazione del 19.10.2020 di nuova incentivazione del lavoro agile emergenziale. Stante il perdurare della situazione emergenziale è stato necessario intervenire ulteriormente e diversamente, anche in base allo scenario regionale di gravità e di rischio.

Il collocamento del personale in lavoro agile è avvenuto con forme semplificate costituite da una nota di richiesta da parte degli interessati seguita da una nota di accoglimento dell'Amministrazione, a firma del dirigente di Area del Servizio Personale, corredata dall'informativa in materia di salute e di sicurezza.

Il Ciclo della Performance 2020 è stato condizionato dalle dinamiche sopra descritte. La situazione emergenziale, nata nel periodo in cui si stava per formalizzare il cascading degli obiettivi costruito in base ad un'attività lavorativa in presenza, ha imposto una revisione di obiettivi, indicatori e target.

Quindi il ciclo 2020 è iniziato sulla base di obiettivi, indicatori e target, già pensati per essere perseguiti da personale in homeworking e ha visto la realizzazione anche di prodotti culturali in contenuto digitale con ampia fruibilità a distanza. Tale impostazione è stata condivisa dal Nucleo di valutazione e dalla Governance nella primavera del 2020.

## 2. POLICY ORGANIZZATIVE DELLA SNS E PRINCIPALI AZIONI IN TEMA LAVORO AGILE EMERGENZIALE

Questa fase di lavoro agile emergenziale, tradotto per fatti contingenti in homeworking, ha evidenziato come sia imprescindibile un radicale cambio di policy organizzative e di prospettive nel modo di lavorare che necessariamente muove da un rapporto fiduciario tra responsabili e collaboratori e buone capacità organizzative per il raggiungimento di obiettivi predefiniti.

Di seguito, si riportano le soluzioni adottate dalla Scuola a fronte delle criticità emerse:

### 2.1. ORARIO DI LAVORO E CONTATTABILITA'

In assenza di una cultura organizzativa consolidata fondata su un lavoro per obiettivi e risultati la scelta che è stata fatta, anche presso la Scuola, è stata quella di cercare di collegare l'orario del lavoro agile emergenziale al normale orario di lavoro del dipendente e della struttura di appartenenza, con il rispetto altresì, da un certo momento in poi (con il DSG n.119 del mese di luglio 2020), degli orari di compresenza già previsti per l'attività in sede (in fascia antimeridiana dalle 9.30 alle 13, in fascia postmeridiana dalle 15 alle 17) per favorire i contatti e relazioni nell'ambito della struttura di appartenenza e tra le strutture.

È stato previsto inoltre previsto che il lavoratore indicasse nel gestionale delle presenze il proprio orario di lavoro giornaliero rendendosi disponibile ad essere reperibile e dunque contattabile durante tale intero orario dal/dalla responsabile di struttura. Riguardo alle

modalità di contattabilità del dipendente presso la Scuola è stato previsto che essa sia prioritariamente telematica tramite email o videochiamata (GMeet, Microsoft Teams) o, ove utile o preferibile, attraverso un cellulare di servizio.

La disciplina dell'orario di lavoro sarà reimpostata, in maniera verosimilmente più flessibile e comunque entro i limiti legislativamente previsti, nel momento in cui il lavoro agile perderà la connotazione emergenziale.

## 2.2. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Il c.d. diritto alla disconnessione <sup>2</sup> prevede che nell'accordo sul lavoro agile vengano individuati non solo i periodi di riposo, ma anche tutte le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. È infatti evidente che, se da un lato le nuove tecnologie possono anche favorire incrementi di produttività ed efficienza, contribuendo a migliorare l'equilibrio tra vita privata e professionale, dall'altro, abbattendo le tradizionali barriere dell'orario di lavoro, potrebbero generare l'effetto contrario: un lavoratore perennemente connesso incorre in rischi per la salute (dall'insonnia, irritabilità, cattivo umore, fino alla cosiddetta sindrome di "burn-out"). La situazione del lavoro agile emergenziale è tale che non ci si interroga più tanto, come si faceva in passato, sui temi di conciliazione vita-lavoro, quanto piuttosto sulla necessità di separazione tra fasi e cicli di lavoro connesso, e quelle di non lavoro.

La necessità di tutelare il lavoratore agile pure essendo riconosciuta dal nostro ordinamento difetta di una norma di legge espressa e completa in quanto non c'è un'indicazione puntuale di cosa occorra concretamente attuare per garantire la disconnessione, né vi è indicazione di un iter attuativo per rendere effettivo il disposto normativo, né la previsione di eventuali specifiche conseguenze qualora non vi sia ottemperanza.

In assenza di disposizioni normative è stato demandato al lavoratore e al datore di lavoro rendere effettivo tale diritto e presso la Scuola è stato previsto, durante il lavoro agile emergenziale, con il DSG 119/2002, che:

- il personale tecnico e amministrativo che presta l'attività lavorative in modalità agile abbia diritto di disconnettersi dalle strumentazioni e/o di non rispondere alle comunicazioni di lavoro del/della responsabile di struttura al di fuori della fascia, in cui è articolato l'orario di lavoro giornaliero, comunicata tramite il gestionale delle presenze;
- il predetto personale non possa essere contattato dall'utenza interna/esterna prima delle ore 9:30 e dopo le ore 17:00.

Nell'impossibilità di introdurre una misura tecnica vincolante, è stata prevista la promozione anche tra l'utenza del prioritario utilizzo dello strumento della posta elettronica, in luogo del contatto telefonico, nonché sono state suggerite funzionalità del browser che consentano di programmare/posticipare l'invio di messaggi email.

## 2.3. STRAORDINARIO

Quando la prestazione avviene in modalità "agile", proprio la legge n. 81/2017 stabilisce che l'attività deve essere svolta nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Inoltre, il lavoro

---

<sup>2</sup> Il riferimento è contenuto nell'art. 19, c. 2, legge n. 81/2017

svolto in modalità agile non è controllabile in termini di ore espressamente dedicate. Nell'esperienza del lavoro agile emergenziale delle pubbliche amministrazioni, svolto dai dipendenti nel proprio domicilio per il 100% dell'orario di lavoro, è stata esclusa la possibilità di rendere e riconoscere prestazioni di lavoro straordinario.

## 2.4. LAVORO AGILE E RIDUZIONE DELLE ASSENZE GIUSTIFICATE DA SERVIZIO

È stato spesso evidenziato che con il lavoro agile emergenziale si è ridotto "l'assenteismo" in quanto si è ridotto il numero dei giorni di malattia del personale. Altre riduzioni sono state quelle del ricorso da parte del personale alle ferie o ai congedi e si è assistito – anche presso la Scuola – ad un sensibile aumento dei casi in cui i dipendenti part-time hanno chiesto di tornare a tempo pieno. Tutto questo ha una sicura connessione con il lavoro agile in quanto esso aumenta la flessibilità degli orari e la conciliabilità vita-lavoro e quindi fa venir meno tutte quelle esigenze di assenze giustificate da servizio (ferie, congedi..) o di part-time che erano proprio dovute a problematiche personali di conciliazione vita-lavoro che potevano ostacolare la presenza in sede senza ridurre tuttavia la possibilità di apporto lavorativo eventualmente da poter rendere a distanza. Questo conferma l'effetto positivo collegato ad una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Tuttavia le osservazioni di questi mesi rendono evidente come con l'aumento del ricorso al lavoro agile si assista ad una sistematica riduzione della fruizione delle ferie annuali richieste da parte dei lavoratori o programmate.

## 2.5. ALTRE ATTIVITÀ LEGATE ALLA GESTIONE DELL'EMERGENZA

Centri e Laboratori: sono stati redatti specifici DVR per disciplinare le modalità di ingresso (es. misurazione della temperatura, igienizzazione delle mani, ecc) e dettare le linee guida per il contenimento del Covid-19 per le specifiche attività svolte dalla struttura, sulla base della vigente normativa. I documenti sono stati periodicamente aggiornati sulla base delle normative sia nazionali che regionali. Alla redazione dei documenti hanno partecipato i responsabili dei diversi centri (Biblioteca e Archivio) e laboratori (NEST, Biologia, SMART; inizialmente anche Polvani).

Collegi: sono stati redatti specifici disciplinari per regolamentare il soggiorno da parte degli allievi nonché le modalità di uscita e rientro da parte degli stessi (es. richiesta di autorizzazione in caso di pernottamento all'esterno; misurazione della temperatura prima di ogni accesso, ecc). Nei disciplinari sono state dettagliate anche le modalità di fruizione degli spazi comuni dei collegi, nonché la procedura per i casi sospetti o accertati di Covid-19 all'interno della struttura.

La Scuola Normale ha elaborato, oltre ai documenti citati, anche:

- un protocollo anticontagio generale, comprendente le regole generali sia per gli accessi in sicurezza e tutte le misure di contenimento del Covid-19 trasversali rispetto a tutte le attività e le strutture della SNS;
- ulteriori documenti di dettaglio, comprendenti delle informative per tutti gli utenti (e anche per eventuali esterni es. ditte in accesso alla SNS per servizi, lavori e forniture), regole di comportamento per il contenimento del Covid-19 specifiche per tutte le altre attività che non ho già menzionato (es. accessi a mensa; frequentazione di studi e uffici; didattica in presenza, ecc) e per lo svolgimento della sorveglianza sanitaria;
- uno specifico regolamento per la gestione dei flussi in ingresso degli studenti in occasione dell'esame di ammissione (corso ordinario e PhD, sia per Pisa che per Firenze).



Tutti i regolamenti e le informative sono stati aggiornati nel corso del tempo, sulla base dell'evoluzione normativa in materia.

È stata anche costruita (e anche questa aggiornata) una pagina dedicata all'informazione per tutti sulle misure anti-covid intraprese dalla SNS<sup>3</sup>.

### 3. SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

#### 3.1. SOGGETTI COINVOLTI, ATTIVITÀ E PROCESSI PER L'ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE

Come da indicazioni delle Linee Guida si riportano in formato tabellare, i soggetti, le strutture, i processi e gli strumenti funzionali all'organizzazione e al monitoraggio del lavoro agile, tenendo conto delle indicazioni di cui al successivo paragrafo.

Soggetto	Oggetto	Tempistiche	Modalità
Governance	Indirizzo e definizione di criteri e modalità del lavoro agile	Tempestivamente in base ai dettami normativi (in particolare in recezione delle disposizioni emergenziali) e in sede di approvazione del POLA (entro il 31/01 come allegato al Piano della Performance a partire dal ciclo 2021). Si prevede poi un monitoraggio delle attività in sede il monitoraggio degli obiettivi di performance (entro il 30/06 di ogni anno) e di rendicontazione degli stessi (entro il 30/06 dell'anno successivo nella Relazione sulla performance).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- decreti del Direttore (relativamente alle disposizioni emergenziali relative all'intera comunità SNS) e del Segretario generale (relativamente allo svolgimento delle attività del PTA) in recepimento delle disposizioni emergenziali, assicurando il costante aggiornamento alla delegazione di parte sindacale (RSU e OOSS), nonché al CUG</li> <li>- condivisione negli organi (SA e CdA) degli indirizzi del POLA</li> <li>- diffusione degli indirizzi e delle modalità attuative al personale</li> </ul>
RSU e OO.SS.	Aspetti del lavoro agile incidenti sul rapporto di lavoro (ad esempio, orari, disconnessione, etc.)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- informazione e confronto sulle modalità attuative del lavoro agile sia sperimentale (prima della situazione emergenziale) sia in sede di applicazione durante il 2020</li> <li>- monitoraggio delle condizioni dei lavoratori mediante confronto con gli stessi anche tramite il supporto di questionari ad hoc (in particolare quello effettuato a Giugno 2020 i cui risultati sono stati discussi con la Governance<sup>4</sup>)</li> </ul>
CUG	Politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo	Tempestivamente in base ai dettami normativi (in particolare in recezione delle disposizioni emergenziali) e in sede di approvazione del POLA e del Piano Azioni Positive <sup>5</sup> (entro il 31/01 come allegati al Piano della Performance).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- coinvolgimento sulle modalità attuative del lavoro agile sia sperimentale (prima della situazione emergenziale) sia in sede di applicazione durante il 2020</li> <li>- proposte sia a seguito di riunioni che in fase di redazione del Piano Azioni positive</li> <li>- recezione e analisi delle indagini di benessere organizzativo redatte dal Servizio di Auditing su indicazione della Governance</li> </ul>

<sup>3</sup> La pagina ha registrato degli aggiornamenti nel tempo. Si riportano i link delle versioni che si sono succedute nel tempo:  
prima versione: <https://normalenews.sns.it/nuovo-coronavirus-informazioni-per-la-comunita-sns> ;  
nuova versione: <https://normalenews.sns.it/emergenza-coronavirus-le-regole-per-tutti-e-delle-varie-categorie>.

<sup>4</sup> Con propria nota indirizzata al Personale Tecnico Amministrativo in data 03/07/2020, la RSU della Scuola comunicava che il risultato del sondaggio gestito dalla RSU rispetto allo smart working. Il personale ha dato nel complesso una valutazione positiva di questo strumento di lavoro pur rilevando alcune criticità, che sono state illustrate durante l'incontro di contrattazione alla parte pubblica e gestite come illustrato nel capitolo 2

<sup>5</sup> I piani e le relazioni del CUG sono disponibili anche sulla sezione dedicata del sito <https://www.sns.it/it/cug-comitato-unico-garanzia>



Servizio di Auditing	Indagini di benessere organizzativo	Sulla base delle tempistiche decise nell'ambito del Progetto Good Practice del Politecnico di Milano. L'indagine 2020 è stata svolta tra l'11 e il 26 giugno 2020.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- reportistica di sintesi dell'indagine di benessere organizzativo<sup>6</sup></li> <li>- condivisione dei risultati della indagine con la governance e il Servizio organizzazione e Valutazione.</li> </ul>
Nucleo di valutazione Federato	Supporto per la verifica dell'attuazione del lavoro agile nelle Scuole federate e nel processo di definizione di processi, obiettivi di performance e indicatori coerenti e adeguati	<p>Entro il 31/01: la Scuola condivide con il Nucleo di Valutazione il Piano della Performance e quindi i relativi allegati (compreso il POLA e del Piano Azioni Positive).</p> <p>Entro il 30/06: - verrà dato conto al Nucleo del monitoraggio degli obiettivi di performance e degli indicatori del POLA per un eventuale rimodulazione/aggiornamento degli stessi. - verrà fornita la relazione sulla performance (comprensiva anche delle attività relative al lavoro agile 2020) ai fini della validazione della stessa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- attività di monitoraggio sulle modalità di attuazione del lavoro agile nelle Scuole federate e del loro impatto sulle attività didattiche e sulla attuazione degli obiettivi di performance</li> <li>- adempimenti normativi nell'ambito del ciclo della performance sulla base della documentazione ed istruttoria a cura del Servizio organizzazione e Valutazione</li> </ul>
Servizio organizzazione e Valutazione	Redazione dei documenti del ciclo della performance, comprensivi degli allegati (POLA, Piano Azioni Positive). Supporto alla Governance, CUG e al Nucleo di Valutazione. Relazioni sindacali con RSU e OOSS. Aggiornamento normativo e adozione dei provvedimenti e supporto alla governance per l'attuazione del lavoro agile, soprattutto in fase emergenziale, in collaborazione con il Servizio personale Monitoraggio lavoro agile presso il Dipartimento della Funzione pubblica. Formazione del Personale	Tempestivamente in base ai dettami normativi (in particolare in recezione delle disposizioni emergenziali) e in sede di approvazione della documentazione del ciclo della performance (comprensivo di POLA e del Piano Azioni Positive)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- redazione della documentazione relativa al ciclo della performance</li> <li>- supporto al Nucleo di Valutazione federato e al CUG</li> <li>- aggiornamento normativo e redazione provvedimenti in emergenza sanitaria</li> <li>- coordinamento attività monitoraggio DFP</li> <li>- attività di formazione studiate per una fruizione in modalità di lavoro agile</li> </ul>
SPP e Gruppo Emergenza	Tempestiva gestione e supporto alla redazione di provvedimenti inerenti all'emergenza sanitaria e comunicazioni al personale	Tempestivamente in base ai dettami normativi (in particolare in recezione delle disposizioni emergenziali)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- riunioni per la gestione dell'emergenza</li> <li>- comunicazioni e gestione delle richieste di chiarimento tramite mail e numero telefonico dedicati</li> </ul>
Servizio Personale	In fase pre emergenziale redazione uno studio del lavoro agile e di una bozza di linee guida. Aggiornamento normativo e adozione dei provvedimenti e supporto alla governance per l'attuazione del lavoro agile emergenziale. Monitoraggio presso il Dipartimento della Funzione pubblica.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- aggiornamento normativo</li> <li>- adozione dei provvedimenti e risposte ai quesiti del personale, gestione di casistiche particolari oggetto di maggior tutela in emergenza sanitaria</li> <li>- contributo alle attività di monitoraggio lavoro agile presso il Dipartimento della Funzione pubblica</li> <li>- redazione di un report sulla gestione del lavoro agile alla Scuola</li> </ul>

<sup>6</sup> Una sintesi dei risultati dell'indagine è riportata a pag. del Piano della Performance 2021-2023. L'indagine completa è disponibile al  
<https://amministrazionetrasparente.sns.it/sites/default/files/amministrazionetrasparente/docsamministrazionetrasparente/altricontenuti/relazionebenessereorganizzativo201920.pdf>

Dirigenti e Responsabili	Adozione delle procedure contenute nei provvedimenti, coinvolgimento nella mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile e gestione del personale e monitoraggio delle attività	Costante	<ul style="list-style-type: none"> <li>- programmazione e monitoraggio degli obiettivi</li> <li>- promozione di iniziative formative per il personale in smatworking</li> <li>- proposte per la reingegnerizzazione dei processi</li> <li>- riunioni settimanali di gruppo</li> </ul>
--------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Una iniziativa importante, già programmata prima dell'emergenza ma cui l'emergenza stessa ha dato maggiore vigore, è quella riguardante la mappatura e la reingegnerizzazione dei processi. Infatti tale attività, promossa anche a livello di Piano Programmatico e di Sviluppo 2019-2024, ha visto una ulteriore spinta nella definizione di "**obiettivi progettuali**" di tipo a) finalizzati al miglioramento dei servizi. L'asset di questo obiettivo definito dal Segretario Generale è stato "Mappatura, ridisegno e valutazione dei processi con particolare attenzione alla dematerializzazione". L'obiettivo del progetto è l'identificazione di un modello di mappatura e ridisegno dei processi ottimizzato sulle esigenze della Scuola, attraverso un percorso di action-learning in collaborazione con il MIP – Politecnico di Milano.

Attraverso l'espletamento di apposita procedura selettiva interna, il Segretario Generale ha formato il gruppo di lavoro incaricato di perseguire l'obiettivo e individuato i suoi componenti sulla base delle rispettive esperienze e competenze, delle motivazioni e della capacità di lavorare in gruppo di ogni unità di personale.

### 3.2. STRUMENTI PER L'ATTUAZIONE DEL LAVORO AGILE

La Scuola ha adottato diversi strumenti, sia organizzativi che informatici e strumentali, per favorire l'attuazione del lavoro agile sia nella situazione contingente emergenziale sia per un suo sviluppo futuro.

A livello organizzativo, è stato tempestivamente costituito un gruppo di lavoro per la gestione dell'emergenza "**Gruppo emergenza**"<sup>7</sup>, coordinato dal Direttore e di cui fanno parte il Segretario Generale, addetti del Servizio Prevenzione e Protezione, i referenti per l'organizzazione, i sistemi informativi, la comunicazione istituzionale, la didattica e i servizi generali e di residenzialità. Il gruppo, che lavora in costante coordinamento con il Responsabile per la Prevenzione e Protezione della Scuola, e il Medico Competente della Scuola:

- ha consentito di gestire con flessibilità le questioni che riguardavano la comunità della Scuola in generale, ma anche singoli casi che si sono volontariamente manifestati;
- ha consentito una rapida e adeguata adozione di una "Procedura di gestione di casi sospetti o accertati di COVID-19 nelle strutture collegiali della Scuola";
- ha permesso tempestive comunicazioni e aggiornamenti sulla situazione emergenziale in atto e relativi provvedimenti interni tramite mail e numero telefonico dedicato.

Per quanto riguarda invece le attività amministrative, sono stati adottati strumenti e modalità atte a supportare il repentino cambiamento, innanzitutto di mentalità e di organizzazione del lavoro, reso necessario dall'emergenza. Infatti da un lato i collaboratori sono stati chiamati a una maggiore responsabilizzazione e a auto-organizzazione nella programmazione e svolgimento delle proprie attività in modo molto più indipendente, senza l'affiancamento costantemente in

<sup>7</sup> Vedasi tabella precedente

presenza di responsabile e colleghi, dall'altro i responsabili hanno dovuto adottare non solo nuove modalità di lavoro, ma anche di coordinamento e collaborazione con il proprio staff a distanza, attraverso previsione/assegnazione/condivisione di obiettivi – anche a scadenze ravvicinate – e verifica dei risultati nel rispetto delle tempistiche stabilite.

Il monitoraggio dell'attività dei collaboratori è stato pertanto svolto con riferimento ad obiettivi e risultati, registrati anche periodicamente per tracciarne impegno e contenuti, nonché quotidianamente tramite il coordinamento delle attività, la condivisione degli obiettivi, la costante verifica dell'avanzamento dei lavori nel rispetto dei tempi previsti. Per questa finalità è stato messo a disposizione un **format per la rendicontazione sintetica delle attività**. Sono stati utilizzati una pluralità di **strumenti di comunicazione** diversi, anche in contemporanea (videoconferenze, Whatsapp, Hangouts, posta elettronica, telefono ecc.), che, nel loro insieme, hanno consentito e consentono il lavoro in team, benché la circolazione dell'informazione risulti comunque spesso meno immediata che in presenza.

Per evitare situazioni di isolamento e avere il polso di eventuali criticità o difficoltà, i responsabili sono stati invitati a programmare almeno due **riunioni telematiche settimanali coinvolgendo tutto il personale afferente**. Sempre per evitare l'isolamento, è stato creato, utilizzando l'applicazione Meet, uno **spazio virtuale - sempre raggiungibile - per entrare in contatto con i colleghi nei momenti di pausa**. Per le riunioni on line i dipendenti della Scuola hanno utilizzato Google Meet e Google Drive per la condivisione di lavoro dei documenti: utilities queste ultime esistenti ed utilizzabili anche in precedenza, che hanno avuto un utilizzo per la prima volta massivo da parte dei dipendenti della Scuola proprio durante il periodo del lavoro agile emergenziale. Per agevolare lo svolgimento delle attività sono state fornite le istruzioni per l'accesso alla rete della Scuola tramite **VPN** e per l'utilizzo degli applicativi in uso (gestione presenze, protocollo informatico, etc.) tramite le consuete credenziali di ateneo. Presso la Scuola la maggior parte delle applicazioni informatiche di lavoro utilizzate dai dipendenti dall'Amministrazione è risultata accessibile da remoto (UGOV, CSA, Titulus, Startweb ecc.) e con il sistema della VPN è stato possibile per il personale connettersi alla rete e ai server della Scuola per lavorare con le consuete modalità. Presso la Scuola in questa prima fase si è resa necessaria un'assistenza molto intensa da parte degli informatici agli altri dipendenti e sono state fornite istruzioni utili, semplificate, mediante mailing list. Poi il personale ha progressivamente acquisito dimestichezza con le nuove modalità operative, anche se una formazione più approfondita da fare acquisire in modo graduale è stata programmata per i mesi a venire, finalizzata in modo particolare all'utilizzo di nuovi strumenti collaborativi. La Scuola ha anzi colto l'occasione per attivare e incentivare momenti di **formazione** del personale, in particolare nelle fasi iniziali e più critiche dell'emergenza per coinvolgere maggiormente le persone che di solito avevano una attività più a diretto contatto con l'utenza. Laddove ve ne fosse la necessità sono state messe **a disposizione del personale in smartworking le attrezzature informatiche della Scuola** (computer portatili ed alcuni router), soddisfacendo, con il passare delle settimane, la totalità delle richieste presentate dal personale .

Sono stati messi a disposizione oltre 100 computer, tra fissi e portatili, oltre 50 router per favorire la connettività e oltre 70 telefoni cellulari aggiuntivi rispetto a quelli ordinariamente in uso da assegnare sia ai responsabili di struttura che ai collaboratori che svolgono attività che comportano la necessità di frequenti contatti telefonici con l'utenza, da usare nelle fasce di contattabilità.

Sono inoltre stati messi a disposizione circa 150 dispositivi per migliorare la comunicazione in videochiamata, quali cuffie e webcam. Per questi tipi di intervento è stato destinato un particolare finanziamento di € 100.000. Si è inoltre definito di offrire ai dipendenti un ristoro delle spese sostenute per la connettività a partire dall'inizio dell'emergenza sanitaria. Il

regolamento per l'erogazione dei ristori è in fase avanzata di definizione. Si veda a quest'ultimo proposito i dati forniti nell'ambito del monitoraggio al Dipartimento della Funzione Pubblica (Figura n.1).

Figura n.1

- 4. Indicare il numero totale di personale in lavoro agile nei mesi di maggio, giugno, luglio, agosto e dal 1° al 15 settembre 2020 che fruisce di Personal Computer o altri device (tablet, notebook) forniti dalla Amministrazione e/o accessi da remoto alla rete e ai sistemi dell'Amministrazione:**

	2020				
	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	01-15 Settembre
<i>Personale in lavoro agile con PC/Device forniti dalle amministrazioni</i>	<b>64</b>	<b>85</b>	<b>95</b>	<b>95</b>	<b>116</b>
<i>Personale in lavoro agile con propri PC/Device abilitati all'accesso alla rete e ai sistemi dell'amministrazione</i>	<b>145</b>	<b>128</b>	<b>119</b>	<b>106</b>	<b>85</b>

### 3.3. POTENZIAMENTO DELLE ATTREZZATURE INFORMATICHE E DEI SISTEMI INFORMATIVI

Per la piena ripresa delle attività dopo l'emergenza sanitaria ancora in corso, la Scuola, con deliberazioni del Senato Accademico del 20/05/20 e del Consiglio di Amministrazione Federato del 27/05/20 ha deciso di intraprendere alcune azioni per il potenziamento delle infrastrutture tecnologiche per la digitalizzazione della didattica, tra cui si segnala il "Progetto di rinnovamento tecnologico delle sale e aule della Scuola".

Tale progetto prevede la programmazione dell'offerta didattica "mista", ovvero in grado di essere erogata sia in presenza sia in videoconferenza, con modalità sincrona e/o asincrona, garantendo le stesse possibilità in termini di accessibilità e di qualità della didattica agli studenti in presenza e a quelli a distanza. Il progetto è definito in ottica modulare: individua due modelli di aula (standard e avanzata) e prevede la possibilità di passare in un secondo momento a un allestimento avanzato in tutte le aule e/o di ampliare il numero di aule interessate dalle modifiche. Tutte le aule individuate saranno attrezzate stabilmente con:

- un pc di controllo con installati i client di videoconferenza utilizzati alla Scuola, integrato con il sistema audio-video di sala
- un sistema audio che include un microfono per il docente e per gli studenti in presenza
- una telecamera per la ripresa del docente o della lavagna, con possibilità di registrare la lezione con risoluzione media
- un proiettore con buone prestazioni
- un sistema di domotica di controllo dei dispositivi di sala

Le aule con funzionalità avanzate avranno in aggiunta la possibilità per il docente di attivare o disattivare un sistema di ripresa del docente stesso in movimento, la possibilità di registrare le riprese in alta risoluzione e di svolgere lezioni in contemporanea in più aule collegate tra loro. Per la realizzazione dell'intero progetto come sopra descritto si prevede una spesa complessiva

non superiore a circa 610.000 euro (IVA inclusa), utilizzando anche specifica contribuzione ministeriale. Il progetto è in fase avanzata di realizzazione, molte sale sono già disponibili e il termine dei lavori è previsto nei prossimi mesi.

Inoltre, è stata messa a punto la nuova piattaforma di gestione dei calendari delle attività didattiche "planning.sns.it", che permette la visualizzazione del calendario delle attività formative, il collegamento all'aula virtuale in cui si svolgono e la prenotazione del posto fisico in aula che attraverso un sistema disponibile anche in App. Questo strumento consente di monitorare il rispetto delle regole sul numero delle persone presenti in relazione agli spazi. Infatti, il sistema di prenotazione delle lezioni dei posti in aula, unito al sistema spazi.sns.it (per la prenotazione di posti in biblioteca, mensa posti in aula per studio individuale, spazi comuni etc), consente di individuare i contatti significativi per il rispetto della normativa in tema di gestione emergenza COVID.

## 4. PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Lo sviluppo del lavoro agile alla Scuola Normale si articola in tre fasi: la prima è stata avviata con l'introduzione del lavoro agile emergenziale imposto dalla pandemia del 2020, e ha visto un consolidarsi delle modalità e degli strumenti di lavoro, oltre all'implementazione di strumenti di monitoraggio, adattati poi alle esigenze dettate dagli adattamenti al contesto normativo.

La seconda fase vedrà la transizione dal lavoro agile emergenziale all'introduzione di una modalità ordinaria, sperabilmente prevista per la metà del 2021. In questa seconda fase saranno messi in atto nuovi strumenti collaborativi a supporto dell'attività a distanza e vedrà la ridefinizione di alcuni processi al fine di completare quelli di digitalizzazione e dematerializzazione. In occasione dell'aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sono state recepite le indicazioni contenute nelle Linee Guida di cui al DM del 9 dicembre 2020, per consentire la valutazione, a partire dal ciclo della performance 2021, della performance individuale (svolta anche in lavoro agile) e dell'impatto di questa modalità di lavoro sull'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa della Scuola.

La terza fase, da raggiungersi entro il triennio, è invece il consolidamento della modalità di lavoro agile con l'attuazione piena e ordinaria.

### 4.1. CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE

La fase emergenziale ha determinato una rapida evoluzione della struttura gettando basi significative per l'attuazione del lavoro agile a che in condizioni ordinarie.

In particolare sono state implementate attività di monitoraggio per ogni unità organizzativa minima, in modo da verificare periodicamente lo svolgimento delle attività e l'insorgere di eventuali criticità sia sul fronte della realizzazione delle attività, sia sull'eventuale necessità di un maggiore supporto/relazione da parte di un membro della struttura. A valle di un monitoraggio costante potranno essere valutate in una fase successiva, cambiamenti organizzativi che consentano una collaborazione più continua tra persone che svolgono attività analoghe o strettamente collegate.

La Scuola per la prestazione lavorativa resa in modalità agile prevede di assicurare la dotazione tecnico informatica: computer (portatile o fisso), possibilità di collegamento audio video, eventuale connessione dati mobile di supporto. È interesse della Scuola facilitare l'accesso alla

rete internet veloce, in modo da minimizzare alcune criticità ancora presenti per coloro che si connettono da rete mobile.

È in programma entro il 2021 il passaggio all'ambiente Microsoft 365 che prevede l'introduzione di strumenti collaborativi e la possibilità di ottimizzare l'organizzazione delle attività.

Come precedentemente descritto, è in atto una specifica attività di mappatura processi, uno dei cui fini è il completamento della digitalizzazione degli atti amministrativi, anche al fine di raggiungere l'obiettivo dell'archiviazione esclusivamente elettronica.

Per quanto riguarda la formazione correlata al lavoro agile, si considera completata quella sugli strumenti informatici minimi abilitanti quali l'utilizzo di videochiamate e la condivisione dei documenti, in una seconda fase sarà necessario, sul fronte tecnico provvedere a una formazione specifica per tutto il personale potenzialmente interessato sull'utilizzo di Microsoft Teams/365, sul fronte organizzativo/gestionale è invece necessario proseguire la formazione sulla comunicazione assertiva e ascolto empatico per tutto il personale e soprattutto formare i responsabili di struttura alla gestione del lavoro in modalità mista agile/in presenza, e a condurre le attività in modo non solo efficace ed efficiente ma mantenendo dinamiche relazionali proficue e positive.

## 4.2. MODALITÀ DI IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE

Alla luce dell'esperienza maturata negli ultimi mesi, nonché delle soluzioni organizzative e tecnologiche sperimentate, fermo restando il completamento della mappatura della attività e la ripresa in presenza delle attività oggi precluse in sede stante l'emergenza sanitaria, si ritiene che siano teoricamente svolgibili in modalità agile tutte le attività non direttamente dipendenti dalla presenza fisica in sede. La presenza fisica in sede, allo stato, è sicuramente necessaria per le seguenti attività:

- attività (residuale) di protocollazione della documentazione cartacea;
- attività connesse ai cantieri e alla manutenzione impianti;
- servizi di ristorazione;
- servizi di logistica e di portierato/guardiania presso gli edifici della Scuola (palazzi e collegi);
- servizi di supporto per la didattica a distanza e le riunioni telematiche degli organi della Scuola;
- interventi su apparati e dispositivi informatici e di telefonia;
- servizi di supporto tecnico alle attività di ricerca e laboratoriali;
- servizi bibliotecari e archivistici.

Inoltre ciascun responsabile di struttura è chiamato a organizzare, per la propria struttura, eventuali attività da svolgere in sede e il livello di presenza utile a garantire un supporto ottimale all'utenza, tenendo conto, per il periodo interessato dalla pandemia, delle migliori condizioni di sicurezza.

Le rimanenti attività, comprese quelle cosiddette di backoffice rispetto a quelle precedentemente elencate, sono svolgibili in modalità agile. Su questi presupposti si prevede la possibilità di attuare la modalità di lavoro agile per una quantità di personale tecnico e amministrativo eventualmente anche superiore al 60%.



Al termine della presente fase emergenziale dovrà essere disciplinato l'accesso al lavoro agile, partendo dall'impostazione delle linee guida redatte, ma non ancora attuate in fase sperimentale, nonché tenuto conto dell'esperienza emergenziale, in termini di:

- precisa definizione degli ambiti e della modalità del lavoro agile ordinario da introdurre presso la Scuola (numero massimo-minimo di giorni in lavoro agile su base mensile, orari di lavoro, fasce di contattabilità,...)
- individuazione dei destinatari, con particolare riferimento ad eventuali criteri di precedenza nell'accesso al lavoro agile qualora le domande dovessero essere superiori a quanto eventualmente previsto per ciascuna unità organizzativa;
- procedimento di adesione al regime di lavoro agile e contenuti dell'accordo individuale cui aderiranno i dipendenti interessati.

A livello di organizzazione nel suo complesso devono essere valutate modalità per la realizzazione di momenti di compresenza fisica (verticali o orizzontali) che favoriscano la relazione superando i rischi di isolamento di coloro che svolgono la maggior parte dell'attività lavorativa in modalità agile.

Inoltre l'attuazione del lavoro agile in misura superiore a quella prevista in via sperimentale, unita ad una forte spinta alla dematerializzazione e all'introduzione di tecnologie collaborative che prescindono dall'utilizzo di una specifica postazione fisica, rendono possibile un ripensamento degli spazi di lavoro nel medio termine. Si rimanda quindi ad una fase avanzata di applicazione per valutare l'opportunità di ridefinire gli spazi attualmente assegnati alle singole strutture, superando eventualmente dell'assegnazione di una postazione ad uso esclusivo a ciascuna unità di personale.

#### 4.3. STRUMENTI DI RILEVAZIONE E DI VERIFICA PERIODICA E VALUTAZIONE IMPATTO

L'attuazione del lavoro agile rende necessaria la verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati. Per una prima fase di attuazione del lavoro agile continuano a rimanere valide le modalità di reporting periodico stabilite in fase emergenziale.

Saranno inoltre raccolti e monitorati i dati riportati nella tabella sottostante, come da indicazioni delle Linee Guida sul POLA e indicatori di performance, sia come indicatori sullo stato di salute dell'ente (e quindi per monitorare gli elementi abilitanti l'attuazione del lavoro agile) sia indicatori di monitoraggio del lavoro agile stesso (a partire dal numero di dipendenti e giornate lavorative, il loro benessere organizzativo, fino alla digitalizzazione dei processi e gli investimenti/costi per relativi). Il monitoraggio del lavoro agile inoltre non può prescindere anche da un monitoraggio sui suoi impatti sulla qualità dei servizi erogati e sulla efficienza dell'azione amministrativa. A questo proposito ci si propone di monitorare innanzitutto la qualità percepita dei servizi attraverso rilevazioni di customer satisfaction da somministrare sia al PTA che agli utenti (allievi, docenti).



RISORSE	DIMENSIONI	Indicatori di SALUTE DELL'ENTE e di monitoraggio del lavoro agile
Umane	<b>SALUTE ORGANIZZATIVA:</b> <i>adeguatezza dell'organizzazione dell'ente rispetto all'introduzione del lavoro agile. Miglioramento del clima organizzativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indicatori quantitativi sullo stato di implementazione del lavoro agile: <ul style="list-style-type: none"> <li>- % <b>lavoratori agili effettivi</b> / lavoratori agili potenziali</li> <li>- % <b>Giornate</b> lavoro agile / giornate lavorative totali*</li> </ul> </li> <li>• Presenza di un sistema di <b>Programmazione</b> per obiettivi (annuali, infra annuali, mensili) e/o per progetti (a termine) e/o per processi (continuativi)</li> <li>• Presenza di un <b>Monitoraggio del lavoro agile</b></li> <li>• Benessere organizzativo <ul style="list-style-type: none"> <li>- % <b>dirigenti/posizioni organizzative soddisfatte</b> del lavoro agile dei propri collaboratori</li> <li>- % <b>dipendenti in lavoro agile soddisfatti</b></li> <li>- <b>soddisfazione per genere</b>: % donne soddisfatte % uomini soddisfatti</li> <li>- <b>soddisfazione per età</b>: % dipendenti sopra i 60 anni soddisfatti; % dipendenti sopra i 50 anni soddisfatti; ecc.</li> </ul> </li> <li>• Numero di <b>assenze</b> (es. [(Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X - Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1)/Giorni di assenza/giorni lavorabili mese A anno X-1])</li> </ul>
	<b>SALUTE PROFESSIONALE:</b> <i>adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'ente rispetto a quelli necessari</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Competenze manageriale e organizzative</b> (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione, capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di autorganizzarsi): <ul style="list-style-type: none"> <li>- % responsabili e lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno</li> <li>• - % lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi</li> </ul> </li> <li>• <b>Competenze digitali</b> (capacità di utilizzare le tecnologie): <ul style="list-style-type: none"> <li>- % lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali utili al lavoro agile nell'ultimo anno</li> <li>- % lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali potenzialmente utili per il lavoro agile</li> </ul> </li> </ul>
Strumentali	<b>SALUTE DIGITALE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N. <b>PC</b> a disposizione per lavoro agile</li> <li>• % lavoratori dotati di <b>dispositivi e traffico dati</b> (messi a disposizione dell'ente, personali)</li> <li>• Presenza di un <b>sistema VPN</b></li> <li>• Presenza di una <b>intranet</b></li> <li>• Presenza di <b>sistemi di collaboration</b> (es. documenti in cloud)</li> <li>• % <b>Applicativi</b> consultabili in da remoto (n° di applicativi consultabili da remoto sul totale degli applicativi presenti)</li> <li>• % Utilizzo <b>firma digitale</b> tra i responsabili</li> <li>• % <b>Servizi digitalizzati</b> (n° di servizi digitalizzati sul totale dei servizi digitalizzabili)</li> </ul>
Economico-finanziari e	<b>SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• € Costi per formazione delle competenze organizzative e digitali funzionali al lavoro agile</li> <li>• € Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile</li> <li>• € Investimenti in digitalizzazione di processi progetti, e modalità erogazione dei servizi)</li> </ul>

	Obiettivi strategici	Piano programmatico di sviluppo 2019-2024										Piano strategico di federazione				Rapporto della Commissione di Esperti Valutatori	Piano triennale dei lavori pubblici	Programma biennale degli acquisti e forniture e servizi	Programmazione triennale del personale tecnico amministrativo	Piano delle azioni positive	Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)
		1. servizi agli allievi	2. Formazione dottorale	3. Mobilità sociale e gap di genere	4. Posizionamento internazionale della Scuola e sviluppo del network Alumni	5. Strategie per il reclutamento dello staff accademico e di ricerca	6. Potenziamento e sviluppo della network, a progetti internazionali per il finanziamento della ricerca e iniziative per il trasferimento tecnologico	7. Sviluppo dell'Open Science	8. Politiche, azioni per l'impatto della Scuola nella Terza Missione	9. Strategie di sostenibilità economica e del campus	10. Processi di assicurazione della qualità e controllo strategico della Scuola	Federazione: organizzazione	Federazione: attività ricerca	Federazione: attività didattica	Federazione: attività amministrativa						
Staff	Servizio Comunicazione e Relazioni Esterne																				
	Servizio di Auditing																				
	Servizio di Prevenzione e Protezione																				
	Servizio Organizzazione e valutazione																				
Area Affari Generali	Servizio Affari Legali e Istituzionali																				
	Servizio Archivio, Protocollo e Posta																				
	Servizio Personale																				
	Servizio Edilizia																				
Area Bilancio e Amministrazione	Servizio Bilancio e Contabilità																				
	Servizio Spendi																				
	Servizio alla Ricerca e Trasferimento Tecnologico																				
	Servizio alla Didattica e Allievi																				
Area Didattica, Ricerca e Approvvigionamenti	Servizio Approvvigionamenti e Acquisti																				
	Servizio Internazionalizzazione																				
	Servizio Attività didattiche e supporto alla didattica																				
	Ricerca del Polo																				
Area Polo Fiorentino	Servizio Servizi e gestione del Polo																				
Area Servizi, Patrimonio e Ospitalità	Servizio Ristorazione Collegi e Ospitalità																				
	Servizio Manutenzione e gestione del patrimonio																				
	Servizio Sistemi Informatici																				
	Servizio Infrastrutture Informatiche																				
Area Strategie Digitali	Centro Archivistico																				
	Centro Biblioteca																				
	Centro Edizioni																				
	Centro High Performance Computing																				
Centri e Strutture Tecniche Gestionali (STG)	Struttura di gestione San Calisto																				
	Struttura di gestione San Silvestro																				
	Struttura di gestione D'Ancona																				
	Struttura di gestione Polvani																				

## **Relazione sul Monitoraggio del Piano programmatico di sviluppo 2019-2021**

Tra la fine del 2018 e l'inizio del 2019 la Scuola ha affrontato con gli strumenti previsti dallo Statuto la crisi della governance politica, che ha portato ad un cambio nella direzione politica di vertice dal mese di maggio. Il tutto è accaduto nel quadro del processo di accreditamento delle Scuole a ordinamento speciale avviato dal MIUR. Il Piano programmatico di sviluppo è nato al termine di un processo, partecipato e informato con i principali stakeholders interni ed esterni, che ha visto la realizzazione di un'analisi di contesto, tramite la matrice SWOT, con identificazione di punti di forza e debolezza della Scuola per il perseguimento della sua Mission nelle attività di Didattica, Ricerca e Terza Missione e delle relative opportunità e minacce per la loro efficace ed efficiente realizzazione.

La Scuola per esigenze connesse a contesti e tempistiche diversi ha espresso la propria strategia in diversi documenti. Pertanto, essa si connota per essere:

- Poliedrica, ossia composta da più elementi, in quanto non si esaurisce solo nel Documento programmatico di sviluppo 2019-2024 ma contestualmente si irradia nel Piano strategico di federazione, nel programma degli obiettivi di programmazione triennale ministeriale, nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e in altre documentazioni di seguito descritte.
- Iterativa, ossia aggiornata nel tempo, in quanto le varie fonti strategiche di riferimento hanno orizzonti temporali differenti. Il documento programmatico di sviluppo, ad esempio, ha un orizzonte di mandato e dunque, le decisioni politiche ed operative da esso derivanti potranno essere affinate e modulate nel tempo, in modo da definire progressivamente il sentiero da seguire per il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Pertanto, la visione integrata della strategia complessiva della Scuola nasce dalle necessarie e volute connessioni con i seguenti documenti:

- Piano programmatico di sviluppo della Scuola (2019-2024) approvato dal Consiglio di Amministrazione federato nella seduta del 13/12/2019;
- Piano strategico della federazione approvato dal Consiglio di Amministrazione federato nella seduta del 13/12/2019;
- Programma degli obiettivi ministeriali 2019-2021 che sarà inviato al MIUR entro il 14/02/2020, previa approvazione da parte degli organi;
- Piano Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, nel seguito PTCP, che sarà approvato entro il 31/01/2020;
- Piano della performance
- Piano degli acquisti;
- Piano edilizio;
- Piano del fabbisogno del personale;
- Piano di formazione del personale Tecnico Amministrativo;
- Piano delle azioni positive.

Quindi tutti i predetti documenti costituiscono input del processo di cascading del ciclo della performance per l'anno 2020 e per i futuri anni a seguire

Il documento programmatico indica le linee di sviluppo su un orizzonte temporale lungo, pari al mandato del Direttore. Si focalizza su n. 10 obiettivi strategici e soprattutto ancorato a una serie di indicatori che consentiranno, al termine del periodo, una rapida analisi dei risultati ottenuti. Per ciascun obiettivo è previsto uno o più referenti istituzionali e uno o più referenti amministrativi. I singoli obiettivi strategici saranno declinati di anno in anno a livello di Amministrazione nell'ambito del ciclo della performance, in un processo di miglioramento continuo che investe tutta l'istituzione.

I dieci obiettivi sono :

1. I servizi agli allievi
2. Formazione dottorale
3. Mobilità sociale e gap di genere
4. Posizionamento internazionale della Scuola e sviluppo del network Alumni
5. Strategie per il reclutamento dello staff accademico e di ricerca
6. Potenziamento e sviluppo della partecipazione a network, a progetti nazionali e internazionali per il finanziamento della ricerca e a iniziative per il Trasferimento tecnologico
7. Sviluppo dell'Open Science
8. Politiche, azioni per l'impatto della Scuola nella Terza Missione
9. Strategie per la sostenibilità economica e del campus
10. Processi di assicurazione della qualità e controllo strategico della Scuola.

All'interno di questo elenco sono individuati, nel Piano della Performance 2020-2022 che discende dallo strategico, come prioritari i seguenti obiettivi:

- **Sviluppo dell'Open Science:** al fine di contrastare i problemi di sostenibilità finanziaria dei costi di accesso alla produzione scientifica, ma soprattutto di accelerare lo sviluppo della ricerca e promuoverne l'impatto sociale, la Scuola si propone implementare un archivio ad accesso aperto di ateneo, promuovere l'accesso aperto alla letteratura scientifica e diffondere la cultura open access.
- **Politiche e azioni per l'impatto della Scuola nella Terza Missione:** La Scuola si propone di attuare una programmazione più accurata e coerente dell'insieme delle iniziative di Terza Missione secondo filoni e tematiche individuati per tempo e con adeguato stanziamento di risorse, dandone maggiore visibilità grazie a una attività di comunicazione in grado sia di consolidare il brand culturale della Scuola sia di costruzione di percorsi divulgativi adeguati.  
Questo obiettivo strategico si è ulteriormente dettagliato e declinato nelle azioni che la Scuola ha scelto di perseguire all'interno della programmazione triennale 2019-2021 del MIUR.
- **Strategie per la sostenibilità economica e del campus:** l'impegno dei prossimi anni deve essere teso a ampliare la consapevolezza sulle dinamiche economico finanziarie da parte di tutte le componenti della Scuola, ad approfondire le analisi sulle singole voci di bilancio, anche attraverso analisi di benchmarking con le altre Scuole a ordinamento speciale, a realizzare modalità di controllo di gestione che si adattino alle peculiarità della Scuola e attuare interventi per un efficientamento energetico del campus.
- **Processi di assicurazione della qualità e controllo strategico della Scuola:** la Scuola si impegna a consolidare il proprio Sistema di Assicurazione della Qualità, attraverso la strutturazione di politiche e flussi informativi, la mappatura e revisione dei processi e dei servizi e tramite la definizione di uno strumento di reporting direzionale che restituisca, periodicamente, alla governance una sintesi delle informazioni trattate e la misurazione dei parametri prestazionali.

Il monitoraggio del piano muove dagli obiettivi individuati come prioritari e riporta i risultati raggiunti e le modifiche che, in itinere, la situazione emergenziale determinata dalla pandemia, hanno prodotto.

## **Sviluppo dell'Open Science**

---

*Referente istituzionali: Prorettore alla Ricerca, Valutazione e Ranking*

*Referenti amministrativi: Segretario Generale e Responsabili di Area*

### **Sintesi dell'obiettivo strategico**

Un ambito trasversale alle discipline di ricerca della Scuola su cui puntare, vista anche la sua forte attualità nel contesto europeo, è l'Open Science, che non si esaurisce nella disseminazione delle pubblicazioni grazie all'archivio istituzionale o alla pubblicazione in riviste open access, ma comprende l'intero ciclo della ricerca con l'obiettivo di renderlo tracciabile e trasparente dando piena accessibilità anche ai dati della ricerca secondo gli standard definiti dal progetto FAIR 1. I dati della ricerca sono essi stessi risorse da condividere, rendere accessibili e riutilizzabili da altri ricercatori che perseguono obiettivi anche lontani da quelli che hanno motivato l'acquisizione dei dati stessi, contribuendo a creare i presupposti per la verifica e la riproducibilità della ricerca così come per il riuso dei dati. Per questo è necessario sviluppare nuove tecnologie e metodi di condivisione dei dati FAIR ed è stata avviata dalla Commissione Europea l'iniziativa European Open Science Cloud (EOSC). EOSC si propone come uno spazio virtuale della ricerca che favorisca l'accesso e l'interoperabilità dei dati e del sistema delle Infrastrutture di Ricerca, un ambiente robusto su scala europea per archiviare e analizzare i dati con le risorse di calcolo necessarie, una sorta di 'internet dei dati della ricerca' che consenta di superare la rigida suddivisione disciplinare e meglio affrontare le sfide globali. Attraverso le pratiche di Open Science la Scuola si propone di contrastare i problemi di sostenibilità finanziaria dei costi di accesso alla produzione scientifica, ma soprattutto di accelerare lo sviluppo della ricerca e promuoverne l'impatto sociale nel solco della tradizione che da sempre la contraddistingue: la promozione del merito e della cultura a beneficio dell'intera collettività. In quest'ottica, sul fronte Open Science, la Scuola, prevede l'analisi delle esigenze del personale di ricerca per l'archiviazione dei dati, con possibile proposta di una policy interna per la gestione dei dati secondo i principi FAIR e l'implementazione di un archivio per i data set secondo gli standard internazionali e i requisiti necessari all'interazione con EOSC.

### **Monitoraggio delle attività svolte:**

**Costi per pubblicare in open access:** create due apposite CO.AN. per distinguere le Article Processing Charge (APC) pagate per pubblicare in riviste gold Open Access e quelle pagate per pubblicare in riviste ibride; nel 2021 prevista implementazione di Ser.Se Acquisti per tracciare le spese e raccogliere i dati necessari ad aderire al progetto OpenAPC.

**Archivio ad accesso aperto di ateneo:** a seguito di una dettagliata analisi delle funzionalità dei due archivi presenti alla Scuola (IRIS e NOA), è stato deciso di mantenere solo IRIS migrando i prodotti presenti su NOA; la migrazione è in corso con la collaborazione di CINECA; è stato implementato il campo "Disciplina SNS" per i prodotti già presenti e per i nuovi inserimenti; in autunno inizierà la sperimentazione sul processo di validazione dei full text.

**Diffusione cultura Open access:** si è svolto il primo workshop sui temi Open Science dedicato a PhD, assegnisti e PTA in data 23/07/2020; è in programma a inizio dicembre un ciclo di quattro lezioni su Open Science con parte dedicata all'uso di IRIS.

**Regolamento per l'accesso aperto alla letteratura scientifica:** approvato dagli organi di governo ad aprile 2020 ed entrato in vigore il 1° giugno 2020.

**Centro Edizioni:** Al Link <https://edizioni.sns.it/it/codice-etico.html> risultano pubblicati il codice etico e la policy editoriale del Centro edizioni della Scuola che rispecchiano le strategie adottate.

### *Politiche e azioni per l'impatto della Scuola nella Terza Missione*

---

*Referenti istituzionali: Prorettore alla Didattica, Terza Missione e Accreditamento*

*Referenti amministrativi: Segretario Generale*

#### *Sintesi dell'obiettivo strategico*

Focus dell'obiettivo strategico è la valorizzazione dell'ampia e variegata gamma di iniziative (es. Stagione dei Concerti, i Venerdì del Direttore, Orientamento) – che spaziano dal recupero e condivisione del patrimonio storico-artistico, archeologico e librario, alla formazione continua e al Public Engagement – attraverso una pianificazione strutturata e condivisa con la governance e la comunità della Scuola, che coinvolga tutte le tipologie di iniziative progettate. Inoltre l'obiettivo si prefigge di rendere ancor più fruibile la divulgazione della ricerca e il trasferimento della conoscenza al di là dell'ambito strettamente territoriale e la circoscrizione temporale dei singoli eventi organizzati, grazie alla archiviazione e pubblicazione su web dei video relativi. Per fare questo anche i contenuti culturali digitali devono essere inseriti in un piano di comunicazione che si occupi di raccontarli in un linguaggio verbale e visivo e attraverso un'esperienza di navigazione semplice e accattivante, sfruttandone le peculiarità. Story telling e visual story telling hanno infatti una funzione fondamentale nella costruzione di percorsi divulgativi.

#### *Monitoraggio delle attività svolte:*

In coerenza con l'obiettivo preposto di valorizzazione e sistematizzazione delle attività di Terza Missione, la Scuola ha scelto nell'ambito della **programmazione triennale ministeriale 2019-2021** di presentare un programma inerente l' Obiettivo: "B- Ricerca, Trasferimento tecnologico e di conoscenza", Azioni: "c) Spin off universitari" - "d) Sviluppo territoriale", Indicatori: "B\_e - Numero degli spin off universitari" e "B\_g – proporzione di attività di trasferimento di conoscenza rispetto al numero di docenti". Per quanto riguarda in particolare l'indicatore "B\_g – proporzione di attività di trasferimento di conoscenza rispetto al numero di docenti" la Scuola ha inserito un dettaglio di attività previste sulla base sia delle iniziative storiche portate avanti dalla Scuola (corsi di orientamento, cicli di conferenze, concerti ecc.) sia la valorizzazione di contenuti digitali esistenti e di nuova produzione. L'impossibilità di svolgere eventi in presenza, a causa della pandemia, ha necessariamente comportato una rivisitazione, dal punto di vista delle modalità di erogazione e fruizione, delle attività citate, con un maggiore ricorso a canali online e digitali. Nell'ambito della situazione emergenziale, infatti sono state realizzate in particolare due attività che hanno avuto un grande riscontro di pubblico:

- la **Lettura integrale del Decameron online** con la partecipazione di 450 lettori di tutto il mondo. Da anni la Scuola organizza queste letture, ma è il primo anno che si svolgono online. Questa modalità, che ha rappresentato da un lato un vincolo ma dall'altro un'opportunità perché ha ampliato la tipologia e la numerosità di lettori e pubblico che hanno potuto partecipare, sarà in parte mantenuta negli anni a venire come arricchimento della lettura in presenza.

- La Scuola ha avuto da sempre una grande attenzione per le scuole secondarie superiori e quindi , nel periodo di chiusura delle scuole per l'emergenza sanitaria, ha messo a disposizione di tutte le scuole secondarie italiane un supporto concreto attraverso l'iniziativa "**La Normale va a Scuola**": il suo personale docente e di

ricerca ha tenuto lezioni a distanza, in diretta, alle classi interessate, su argomenti e approfondimenti del programma scolastico e su temi di ricerca di attualità (233 lezioni in diretta, articolate in 12 materie e tenute da 33 docenti, a cui hanno partecipato oltre 47.000 studenti da tutta Italia). Le registrazioni delle lezioni, avvenute tra aprile e giugno scorso, sono state poi raccolte in una playlist che è adesso liberamente consultabile da parte di studenti e docenti sul canale YouTube della Scuola (<https://cutt.ly/JfxJics> ).

Inoltre, in coerenza con lo sviluppo previsto sia nel Piano strategico che nella programmazione triennale 2019-2021, la Scuola ha deliberato nella seduta di ottobre del Consiglio di amministrazione federato due modifiche al Programma biennale degli acquisti di forniture e servizi 2020-2021 inerenti l'inserimento di rispettivamente:

- una richiesta ad oggetto un servizio di consulenza di agenzia per comunicazione su web (creative direction, strategie SEO, comunicazione social media, communication plan, immagine coordinata, sito web, advertising) finalizzato all'acquisizione di strumenti utili alla valorizzazione della ricerca prodotta dalla Scuola Normale attraverso la gestione e la promozione strategica dei contenuti video prodotti dalla stessa Scuola. Il servizio prevede:
  - 1. la creazione di sito web dedicato;
  - 2. l'elaborazione di un'immagine coordinata;
  - 3. la progettazione e realizzazione di un'adeguata strategia di comunicazione su social media e SEO, con focus particolare su YouTube;
  - 4. la gestione dell'advertising;
  - 5. la progettazione di una campagna di comunicazione di lancio.
- una richiesta di acquisto ad oggetto un servizio di produzione di contenuti di comunicazione e divulgazione della ricerca, con particolare riferimento al piano redazionale (del sito web di comunicazione della ricerca e dei social media della Scuola Normale), alla redazione dei contenuti (sito web e social media), alla raccolta dati e alla metadattazione dei video.

Per coordinare tutte queste attività ed estendere a tutte le nuove iniziative gli strumenti di programmazione e monitoraggio previste e implementate per le più tradizionali, sono state istituite sia la figura del **referente accademico per le attività di Terza Missione**, con focus sulla produzione dei beni pubblici e in particolare del PublicEngagement sia, con funzione di coordinamento generale, la **Commissione Terza Missione**. Quest'ultima è composta da rappresentanti delle tre strutture accademiche per assicurare un raccordo con tutta la Scuola. Con la seduta di ottobre del Senato Accademico è stato inoltre istituito un gruppo di allievi ed ex allievi che sarà impegnato, in raccordo con la Commissione Terza Missione, nel coordinamento e nello sviluppo delle iniziative già in essere e nella progettazione di nuove iniziative di Terza Missione a cura dell'intera comunità degli allievi e delle allieve. Infine, come riportato anche nel monitoraggio relativo all'obiettivo "**Processi di assicurazione della qualità e controllo strategico della Scuola**" sono state approvate dal Consiglio di amministrazione federato del 29 settembre 2020 le Politiche della qualità della terza missione" (disponibili sul sito <https://qualita.sns.it/> ).



### **Strategie per la sostenibilità economica e del campus:**

---

*Referenti istituzionali: Direttore e Delegato alle Attività inerenti al Patrimonio Edilizio*

*Referenti amministrativi: Segretario Generale e Responsabile di Area*

#### **Sintesi dell'obiettivo strategico**

La sostenibilità economico finanziaria della Scuola è da monitorare con attenzione per far fronte al contesto esterno, incerto e con finanziamenti in diminuzione, così come al contesto interno, per una adeguata valorizzazione delle attività. Per poter individuare accuratamente gli ambiti e le azioni di miglioramento è necessario proseguire con approfondimenti e indagini sulle voci di bilancio, ampliare la partecipazione, e conseguentemente la consapevolezza, della comunità della Scuola sulle dinamiche economico finanziarie, migliorare la gestione integrata dei cicli di performance e di bilancio, rendere il campus della Scuola sempre più efficiente attraverso interventi di ammodernamento delle strutture (mensa, collegi, ecc.) per rendere gli edifici qualitativamente migliori e allineati agli standard di efficienza energetica.

#### **Monitoraggio delle attività svolte**

**Sostenibilità del campus:** Nell'ambito delle azioni indicate all'interno del Progetto CAMPUS- SNSostenibile, in assenza di finanziamenti destinati agli interventi individuati, sul budget 2020, è stata avviato il progetto per la realizzazione di fontanelle per l'approvvigionamento di acqua potabile. Per la realizzazione di questo progetto e per gli altri interventi verranno richiesti stanziamenti sui budget degli anni a partire dal 2021. Nella situazione emergenziale sono stati utilizzati inoltre specifici fondi ministeriali per l'adeguamento delle sale e aule della Scuola per consentire la gestione di una didattica mista che preveda la partecipazione alle lezioni sia in presenza che da remoto e la realizzazione di una nuova sala riunioni.

**Sostenibilità economica:** Nel 2019 la Scuola, insieme alle altre scuole di eccellenza, ha partecipato ad un progetto di analisi dei bilanci degli esercizi 2016-2018 che ha avuto come obiettivo la definizione di una serie di indici di bilancio economici, patrimoniali e finanziari. Nel corso del 2020, anche con il supporto di Cineca, è stata analizzata e realizzata un'integrazione tra gli obiettivi di performance con impatto economico e il budget dell'esercizio di riferimento. Tutto questo grazie ai due applicativi U-Budget e Sprint. Così come anche evidenziato dagli indicatori del D.Lgs. 49/2012, la Scuola ha ritenuto necessario analizzare nel dettaglio le poste di bilancio per ridurre eventuali inefficienze e fare previsioni e scelte economico-finanziarie più accurate per garantire l'equilibrio nel tempo e la creazione di valore per la comunità della Scuola in relazione ai suoi obiettivi istituzionali. Come riportato nella relazione sulla gestione 2019 "...la predisposizione del budget 2019 e il consuntivo del 2018, con il ricorso alle riserve per ottenere il pareggio di bilancio, hanno evidenziato le problematiche economiche finanziarie della Scuola e reso necessario nel corso del 2019 una intensa attività di analisi e verifiche sulle varie poste di bilancio, al fine di individuare meglio le cause delle criticità e porvi il più possibile rimedio in corso di anno". Le analisi effettuate e le azioni correttive messe in essere hanno permesso quindi l'importante risultato di chiudere il bilancio di esercizio 2019 senza il ricorso alle riserve, ma anzi con un utile consistente, derivante dalla chiusura di progetti di ricerca, sopravvenienze attive, da un aumento dei proventi (di ricerca istituzionale e commerciale e di contributi ministeriali sia rispetto allo scorso anno sia rispetto a quanto prudenzialmente indicato nel bilancio previsionale) e da una generale ottimizzazione delle attività della Scuola. La situazione emergenziale ha da un lato ridotto alcune voci di costo ma allo stesso tempo inciso su altre e reso necessari investimenti e integrazioni a sostegno della comunità della Scuola, in particolare degli allievi. Questi impatti verranno analizzati per la chiusura del bilancio 2020.

## **Processi di assicurazione della qualità e controllo strategico della Scuola**

---

*Referenti istituzionali: Direttore e Prorettore alla Didattica, Terza Missione e Accreditamento*

*Referenti amministrativi: Segretario Generale*

### **Sintesi dell'obiettivo strategico**

La Scuola ha avviato un intenso lavoro per armonizzare i suoi standard in un Sistema di politiche e di assicurazione della Qualità. L'obiettivo dunque prevede la creazione di un sistema AQ, la revisione dei processi per un'azione amministrativa efficiente e il monitoraggio della strategia attraverso la previsione di un cruscotto direzionale.

### **Monitoraggio delle attività svolte**

**Assicurazione della qualità:** La SNS ha adottato, insieme alle altre due Scuole della Federazione, un documento sulla qualità, ma ha ritenuto opportuno nonché necessario per la strutturazione di un proprio Sistema di Assicurazione della Qualità (AQ), procedere alla elaborazione di specifici documenti sulle politiche della qualità che rispecchiassero le peculiarità della Scuola. In primis, analizzando le diverse definizioni del concetto di qualità come proposte dagli "Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education" la Scuola ha ritenuto più adatta per le sue affinità rispetto alla propria realtà, la seguente: «Il concetto di qualità [...] è sostanzialmente il prodotto dell'interazione tra i docenti, gli studenti ed il contesto di apprendimento dell'Istituzione». Questa definizione è stata poi declinata, con diverse sfaccettature, nei documenti "Politiche della qualità ". Attualmente il Sistema AQ si articola in quattro politiche dedicate a: Didattica, Ricerca, Terza Missione e Servizi.

I documenti evidenziano come il concetto di qualità si declina nelle attività che quotidianamente sono svolte all'interno della Scuola nei rispettivi ambiti analizzati e, in generale, presentano il seguente schema: definizione del contesto, fotografia del Flusso della qualità e relativa mappatura delle principali azioni secondo la logica del ciclo di Deming (Plan, Do, Check, Act), strumenti di monitoraggio.

Il Presidio ha svolto un importante ruolo di raccordo con le Commissioni paritetiche e con il Nucleo di Valutazione Federato, consentendo un miglioramento del flusso informativo da e per la Governance.

Questo miglioramento ha portato all'inserimento di Obiettivi di qualità nel Piano della Performance 2019 e 2020 e alla previsione di obiettivi progettuali specifici che sono perseguiti in parallelo al ciclo della performance.

La Scuola ha altresì creato delle pagine del sito istituzionale dedicate all'Assicurazione della qualità (<http://qualita.sns.it/>) che si articola in quattro sezioni, una per ambito oggetto di politica, e reca anche una sezione dedicata alla diffusione della cultura della qualità.

### **Mappatura e revisione dei processi, ridefinizione dei flussi, riorganizzazione dei servizi:**

1) LA SNS ha avviato un progetto con la School of Management (SoM) del Politecnico di Milano con l'obiettivo di ridisegnare dei processi amministrativi attraverso un percorso di action learning. L'output atteso del progetto può essere così sintetizzato:

- formazione del personale sulla metodologia di analisi dei processi: mappatura dei processi, ridisegno dei processi, analisi delle prestazioni dei processi
- attività di tutorship a supporto del ridisegno di un campione di 3 processi ritenuti prioritari dalla Scuola, quali:

- gestione del ciclo del budget
  - pagamento compensi e stipendi
  - gestione degli acquisti
- identificazione di un modello di mappatura e ridisegno dei processi customizzato sulle esigenze della Scuola
- 2) È stata realizzata la riorganizzazione dei laboratori attraverso le STG; è in fase di progettazione la nuova organizzazione dei servizi amministrativi.

**Cruscotto direzionale:** In vista della definizione di uno strumento di reporting direzionale che restituisca, periodicamente, alla governance una sintesi delle informazioni trattate e la misurazione dei parametri prestazionali, tre unità di personale del Servizio organizzazione e valutazione che si occupano delle attività di pianificazione strategica hanno partecipato ad un corso del POLIMI sulle tecniche di costruzione di un cruscotto direzionale.

### *I servizi agli allievi*

---

*Referente istituzionale: Prorettore alla Didattica, Terza Missione e Accreditamento e Delegato alle attività inerenti all'Internazionalizzazione e al Placement*

*Referenti amministrativi: Segretario Generale e Responsabili delle Aree interessate*

### *Sintesi dell'obiettivo strategico*

L'obiettivo è quello di dare nuovamente centralità ad allievi e allieve e alla vita collegiale, rivedendo la pianificazione e gestione amministrativa della didattica e dei servizi agli allievi, tenendo conto delle richieste e suggerimenti sorti nell'ambito delle attività del Presidio della Qualità, delle Commissioni Paritetiche e del Nucleo di Valutazione.

Gli ambiti di interesse sono sia quelli più strettamente legati all'erogazione dell'attività didattica sia quelli più propriamente legati ai servizi dedicati agli allievi (tutoraggio, counseling, placement).

### *Monitoraggio delle attività svolte*

**Erogazione dei corsi:** A seguito dell'esperienza vissuta durante il lockdown è stato naturale scegliere di implementare la piattaforma Microsoft Teams per integrarla con l'offerta formativa della Scuola Normale. Ogni corso avrà a disposizione uno spazio per pianificare e avviare le lezioni in didattica remota e mista, condividere materiale didattico, mantenere una chat aperta con gli allievi, anche su canali tematici specifici configurabili dal docente. I contenuti rimarranno a disposizione degli allievi per tutta la durata del corso. La piattaforma Teams consentirà inoltre la partecipazione di studenti esterni alla Scuola, se autorizzati. Moodle resta in versione residuale infatti dall'inizio dell'anno accademico 2019/2020 su indicazione della commissione dei docenti l'inserimento dei corsi su moodle è gestito in modalità on demand, quindi su richiesta del docente.

**Programmazione della didattica:** E' stata messa a punto la nuova piattaforma di gestione dei calendari delle attività didattiche, che consente la prenotazione del posto in aula "planning.sns.it" che attraverso un sistema di prenotazione alle lezioni, disponibile anche in App, consente di monitorare il rispetto delle regole sul numero delle persone presenti in relazione agli spazi. Infatti, il sistema di prenotazione delle lezioni dei posti

in aula, unito al sistema spazi.sns.it (per la prenotazione di posti in biblioteca, mensa, posti in aula per studio individuale, spazi comuni etc), consente di individuare i contatti significativi per il rispetto della normativa in tema di gestione emergenza COVID.

**Servizio di tutorato:** Gli allievi e le allieve avvertono l'esigenza anche di un servizio di tutoraggio che affianchi alla dimensione didattico-scientifica quella di assistenza nella corretta fruizione dei servizi offerti dalla Scuola e di facilitazione nell'espletamento degli obblighi e delle pratiche amministrative (mentoring).

Il Servizio alla Didattica della sede Pisana, si è adoperato per rinnovare il servizio attraverso la formalizzazione in seno ai Consigli di "linee guida" e l'individuazione di uno o più tutor per ciascun corso previsto all'interno delle Classi pisane. La funzione principale dei tutor è quella di guidare gli allievi dei primi anni del corso ordinario, specialmente le matricole, nel loro percorso all'interno della Scuola, fornendo loro aiuto e indicazioni sugli obblighi didattici, i corsi, la preparazione di seminari e colloqui, ecc. I tutor possono indirizzare gli allievi verso altri allievi ordinari, perfezionandi, personale docente e tecnico-amministrativo, a seconda delle necessità. Gli allievi tutor, di norma allievi ordinari degli ultimi anni, sono nominati dai Consigli di Classe su proposta dell'Assemblea degli allievi e svolgono la loro attività gratuitamente. Diventano punto di riferimento sia per la parte scientifica che per quella logistica-organizzativa e fanno anche da tramite tra allievi e docenti di riferimento di area (questa cosa è importante al momento di concordare i piani di studio ad es.). Nella sede fiorentina, il Consiglio di Classe, visti i numeri contenuti, ha optato per il mantenimento del tutorato scientifico in capo alla docente già precedentemente coinvolta e per l'affidamento del ruolo di mentor, per gli aspetti logistici e di orientamento sull'organizzazione, ad un ricercatore. Il Consiglio ha demandato alla Commissione Paritetica di avviare un dialogo per un maggiore coinvolgimento degli allievi ordinari del V anno e degli allievi perfezionandi.

**Servizio di counseling:** è stata predisposta un'apposita pagina web, in italiano e in inglese, con tutte le informazioni necessarie sul servizio e sull'equipe di professionisti disponibili.  
<https://www.sns.it/it/benessere-supporto-psicologico>

E' stata condotta un'indagine sul benessere psicologico e - nel caso di esperienza con il servizio di counseling messo a disposizione dalla Scuola - di valutazione di efficacia del servizio. Il questionario è stato somministrato nel dicembre 2019, il report è stato consegnato a maggio 2020 e sottoposto al Direttore a settembre 2020.

Il nuovo Servizio di supporto psicologico gestito dal nuovo team è subentrato al precedente a partire dal 1° luglio 2020. Al momento (settembre 2020) le attività sono erogate quasi esclusivamente in modalità remota.

**Servizi di placement:**

Il processo di sistematizzazione delle attività di placement si è così articolato:

- definizione di procedure standard, armoniche rispetto a quelle impiegate da altri servizi (es. relativamente ai tirocini);
- utilizzo e valorizzazione di strumenti per il placement (portali);
- revisione delle pagine dedicate del sito con implementazione dei portali per il placement e di strumenti per la gestione strutturata delle altre attività (documenti, modulistica, utilizzo di procedure informatizzate per application e richieste al servizio);
- raccolta e gestione di dati strutturati, relativi a ciascuna iniziativa e all'utenza.

Conclusa questa prima fase di ri-organizzazione delle attività di placement, il passo successivo è quello della progettazione di sistema, in relazione con altri Servizi connessi e funzionali alle attività di placement:

In occasione delle fasi preliminari all'organizzazione di JobFair 2020 sono stati potenziati i contatti con le aziende target. Sono state contattate 32 aziende, 15 delle quali si sono dette interessate ad entrare in partnership con l'ufficio placement nell'ambito delle proprie iniziative dedicate agli allievi e alumni, a

prescindere dalla disponibilità a partecipare alla prossima edizione di JobFair. Il potenziamento del network allievi, relativamente al punto precedente, è stato perseguito cercando contatti diretti nel caso in cui si verificasse che in un'azienda target lavorava un *alumn@*; nello specifico si tratta di nove casi; questa attività si riconnette all'obiettivo specifico, di seguito esplicitato, laddove al momento del contatto è stato anticipato il progetto dedicato al network alumni, così da verificarne il potenziale interesse da parte dei diretti interessati.

L'Ufficio Placement si propone come interlocutore e facilitatore sia per gli allievi e le allieve che per i soggetti esterni, progettando e realizzando una serie di iniziative funzionali al migliore incontro tra domanda e offerta di opportunità.

**Mobilità e periodi di ricerca:** Durante il 2020 sono stati rivisti tutti i dati di mobilità sia di allievi che di dottorandi al fine di una più efficace rappresentazione degli stessi anche nei flussi ministeriali. Sono stati inoltre risolte le problematiche sorte nell'a.a. 2018/19 relativamente alla mobilità degli allievi del corso ordinario, che non si vedevano riconosciuti i crediti ottenuti in Erasmus dall'università di Pisa. Per risolvere tale problematica è stato infatti stilato uno specifico accordo, nei primi mesi del 2020, tra le due Scuole ad Ordinamento Speciale di Pisa (Scuola Normale Superiore e Scuola superiore Sant'Anna) e l'Università di Pisa. Tuttavia, gli effetti di tale accordo non potranno essere visibili questo anno a causa della situazione emergenziale che ha, ovviamente, drasticamente ridotto le mobilità.

### *Formazione dottorale*

---

*Referente istituzionale: Prorettore alla Didattica, Terza Missione e Accreditamento*

*Referenti amministrativi: Segretario Generale e Responsabili dell'Area Didattica*

### *Sintesi dell'obiettivo strategico*

L'obiettivo prevede di rivedere in parte l'organizzazione dei corsi di dottorato, coniugando le esigenze di sostenibilità economico-finanziaria con il miglioramento delle attività didattiche, degli scambi internazionali e delle opportunità offerte in termini sia di partecipazione a progetti di ricerca e formazione professionalizzante.

### *Monitoraggio delle attività svolte*

**Implementazione delle soft skills come insieme di competenze utili per percorsi di alta professionalizzazione e di carriera accademica internazionale sia per gli allievi che perfezionandi:** La frequenza alle attività trasversali (ad esempio inglese scientifico, redazione di progetti di ricerca di successo su bandi competitivi, Open Science) contribuisce all'assolvimento degli obblighi formativi previsti dal regolamento dei corsi di perfezionamento (PhD) della SNS; in particolare, sempre secondo quanto previsto dal regolamento della Scuola, queste attività sono computate nelle 150 ore di attività formative obbligatorie, nel limite massimo di 20 ore. Di seguito si riportano le attività del 2020:

- corso English for Scientific Communication (24 ore, è ora in corso di erogazione in modalità online)
- seminario Open Science and Open Innovation within the European Research Area (3 ore in modalità online, 23.07.2020)
- ciclo di seminari su Open Science (10 ore, in erogazione in modalità online a dicembre 2020)

**Ampliamento della formazione dottorale:** E' in atto la formalizzazione di un accordo di collaborazione della durata di tre anni con il Collège des Ingénieurs – Italia (CDI), per lo svolgimento del Programma Science & Management, un percorso parallelo al dottorato di ricerca che consente ai perfezionandi selezionati di effettuare un doppio percorso, in ambito scientifico e manageriale. I perfezionandi che portano a termine tale percorso conseguono sia il titolo di Philosophiae Doctor rilasciato dalla Scuola, che una certificazione (diploma MBA) rilasciato dal CDI. Il percorso Science & Management si articola in circa 6 settimane di formazione in presenza presso la sede del CDI di Torino nei primi due anni del programma (3 settimane non continuative all'anno, di cui circa una settimana presso il CERN di Ginevra), alcuni corsi online personalizzati nel terzo anno di corso, 9 settimane di formazione subito dopo il conseguimento del titolo Ph.D. e una "missione aziendale" di 26 settimane in una delle aziende partner del programma.

**Sostenibilità del dottorato:** È stato condotto un lavoro di analisi molto corposa sulla sostenibilità dell'estensione a 4 anni della durata dei corsi di perfezionamento. Da questa analisi sono derivate le scelte riguardanti la lieve riduzione del numero dei posti messi a concorso. La riduzione, seppur relativa a poche unità, consente di ottenere un riequilibrio in termini di sostenibilità dei costi.

### **3. Mobilità sociale e gap di genere**

---

*Referente istituzionale: Direttore*

*Referenti amministrativi: Segretario Generale*

#### **Sintesi dell'obiettivo strategico**

Dal monitoraggio dei dati acquisiti durante l'organizzazione e lo svolgimento dei corsi di orientamento sono emerse nuove considerazioni rispetto a gender balance, provenienza dei candidati e delle candidate e impatto dell'estrazione sociale. Per riequilibrare la compagine del corpo allievi, è innanzitutto necessario analizzare il fenomeno nella sua complessità al fine di trovare le soluzioni più idonee e strutturarne la relativa applicazione. In particolare sono state previste le seguenti azioni:

- Erogazione di questionari ex post: a uno, e poi a due anni di distanza dal corso di orientamento, formulare dei questionari che includano commenti e valutazioni dei e delle partecipanti sull'opportunità o meno di partecipare al concorso di ammissione alla Scuola Normale.
- Tematizzazione: includere trasversalmente, nei programmi dei corsi di orientamento, il tema del gender gap e del gender balance, e coinvolgere un numero cospicuo (almeno il 50%) di docenti e tutor donne, in tutti gli ambiti disciplinari. Considerando il ruolo motivazionale e l'esempio implicito rappresentati dai e dalle tutor presenti ai corsi di orientamento, e l'alto numero di studentesse che vi partecipano, è necessario equilibrare questo gap e coinvolgere tutor donne nell'ambito delle discipline scientifiche.
- Analisi studio e adozione di strategie specifiche di incentivazione (sconti, voucher, inviti, ecc.) rivolte alle studentesse, affinché partecipino al concorso di ammissione.

#### **Monitoraggio delle attività svolte**

Le attività finalizzate al conseguimento dell'obiettivo si muovono essenzialmente nell'ambito dei corsi di orientamento. A tale scopo, nei **corsi di orientamento 2020**, che si sono svolti online a causa della situazione emergenziale, è stato previsto di assegnare il 50% dei ruoli di tutor a ragazze. La narrazione del vissuto



attraverso l'esperienza e l'esempio tra ragazze si è dimostrato a livello di comunicazione molto efficace nell'abbattimento di stereotipi o paure di inadeguatezza. In collaborazione con il CUG SNS è stata organizzata la **giornata su STEM e parità di genere** nell'ambito del 110° corso di orientamento online con l'intervento di Patrizia Colella - Dirigente scolastica ITES "A. Olivetti", Lecce (13 luglio 2020) (per maggiori dettagli, vedasi il seguente link <https://www.sns.it/sites/default/files/allegati/2020/01/20200204locandinapavan-stem.pdf>).

È stato inoltre erogato un questionario ai partecipanti ai due corsi di orientamento SNS 2020. È stato predisposto e inviato questionario per i partecipanti ai corsi di orientamento 2017, 2018, 2019 per realizzare la raccolta dei dati necessaria alla conduzione delle analisi che la Scuola si è ripromessa di fare.

È inoltre da segnalare che le modifiche apportate necessariamente alla procedura di selezione del concorso ordinario, come risposta alla situazione emergenziale in atto, hanno consentito di acquisire ulteriori elementi di analisi che ovviamente devono essere confermati negli anni per determinare un campione. Infatti la nuova modalità delle prove hanno prodotto un incremento numerico di studentesse ammesse.

In tal senso la già citata iniziativa "La Normale va a Scuola" potrebbe nei prossimi anni avere un ulteriore impatto positivo sulle future candidature, avendo la scuola raggiunto un ampio bacino potenziale e illustrato direttamente a le aree di ricerca della Scuola.

#### 4. Network alumni

---

*Referente istituzionale: Prorettore alla Ricerca, Valutazione e Ranking; Delegato alle attività inerenti all'Internazionalizzazione e al Placement; Prorettore alla Didattica, Terza Missione e Accreditamento*

*Referenti amministrativi: Segretario Generale e Responsabile di Area*

#### Sintesi dell'obiettivo strategico

La Scuola, pur emergendo a livello internazionale tra le migliori nelle discipline di riferimento, deve consolidare globalmente il suo posizionamento al fine di migliorare la reputazione su scala internazionale. Per questo, le attività che da implementare riguardano sia l'analisi del posizionamento della Scuola e dei principali competitor nei ranking internazionali sia lo sviluppo del network degli Alumni, come motore per accrescere la reputazione della Scuola e valorizzarne il ruolo e incentivare l'attrattività per docenti, ricercatori e studenti internazionali. Gli alumni possono infatti essere promotori della Scuola nelle proprie realtà e nelle proprie reti, rafforzandone la reputazione, e mettere a disposizione degli allievi più giovani la propria esperienza. L'obiettivo è quindi quello di sviluppare in modo incrementale la mappatura degli alumni, così da coinvolgerli – in modo diversificato e progressivo – nelle attività della Scuola, consolidare il loro senso di appartenenza all'istituzione e sviluppare occasioni di scambio e contatto.

#### Monitoraggio delle attività svolte

È stato presentato un progetto complesso e completo, in cui sono stati coinvolti non solo il Servizio Comunicazione e Relazione Esterne e i referenti delle attività di placement, ma anche quelli il Servizio Sistemi Informativi, tenuto conto della necessità di avvalersi di opportuni supporti informatici. Il progetto ha previsto anche interlocuzioni con fornitori di portali appositi e le relative valutazioni di merito. Inoltre è stata avviata la costituzione della base dati per l'aggiornamento dei contatti e del monitoraggio delle carriere degli ex allievi (con focus sulla fascia 30-45 anni).



Durante il lock down sono state organizzati incontri online con la partecipazione di ex allievi (Luca Foresti, CEO Centro Medico Sant'Agostino, Giovanni Zagni, Direttore di Pagella Politica, Alessandro Maserati, Logol).

È stato ampliato il Monitoraggio della rassegna stampa per uscite relative ad ex allievi.

## **5. Politiche di reclutamento**

---

*Referente istituzionale: Direttore*

*Referenti amministrativi: Segretario Generale*

### **Sintesi dell'obiettivo strategico**

Le linee di intervento sono:

- 1) il completamento delle assunzioni previste per la copertura di nuove posizioni di I fascia sia nell'ambito del Dipartimento di Eccellenza di Scienze sia per riequilibrio degli organici delle Classi a causa di trasferimenti e pensionamenti;
- 2) attuazione di una politica conservativa relativa al reclutamento di ricercatori di tipo B.

### **Monitoraggio delle attività svolte**

I Dipartimenti di eccellenza hanno portato all'approvazione del reclutamento di una posizione di un professore ordinario nel settore Informatica. Il reclutamento è inserito nel piano del fabbisogno del personale vigente. La Scuola ha adottato una politica conservativa che mira a mantenere un reclutamento aperto, non destinato alla saturazione in tempi brevi di tutte le risorse disponibili, valorizzando le eccellenze presenti nella Scuola non solo al suo interno ma anche nel più ampio sistema universitario nazionale e internazionale.

Nello specifico questa strategia si sintetizza, per il ricercatore di tipo A, nel prevedere che queste posizioni siano strettamente legate nell'attivazione a esigenze di tipo didattico e di ricerca, con particolare riferimento alle posizioni gravanti su FFO.

Per il Tipo B, le motivazioni sottese alla politica conservativa sono ancora più ampie. La previsione di sviluppo di carriera al termine del triennio da ricercatore, ha indotto la Scuola a ponderare l'attivazione delle posizioni perché fortemente incidenti sulla fotografia dell'organico del suo corpo docente. Infatti la proiezione, a breve termine, basata sull'ipotesi di entrata in ruolo per tutti gli attuali ricercatori, insieme ai potenziali avanzamenti di carriera, disegna un sostanziale pareggio del numero di professori ordinari e associati (vedasi grafici contenuti nel Piano programmatico di sviluppo pagg 36-37).

Questo dato non è in linea con la tradizione della Scuola, e potrebbe avere un serio impatto sulla sua governance. Il Direttore della Scuola, d'intesa con gli altri rettori delle Scuole ad ordinamento speciale ha segnalato con una lettera al Ministro le specifiche esigenze connesse al bilanciamento tra le diverse figure nella docenza e nella ricerca che nelle scuole superiori a ordinamento speciale è necessario osservare.

Infatti il forte investimento nell'insegnamento dottorale e nella ricerca, che caratterizza le Scuole rispetto alle università generaliste, ha portato queste ultime ad evitare la tradizionale struttura piramidale del corpo docente e ricercatore più tipica delle università generaliste, preferendo adottare una percentuale di professori ordinari più alta rispetto a quelle delle colleghe generaliste.

Inoltre, dato il forte impegno nella eccellenza didattica, anche a livello di corso ordinario, la Scuola Normale ha anche mantenuto relativamente bassa la percentuale di personale docente non strutturato e limitato il carico didattico dei ricercatori stessi. Il riconoscimento della importanza di una attività di ricerca post-dottorale, con una valenza anche formativa, porta inoltre a non impegnare gli assegnisti nella didattica.

Dunque una politica basata su un numero di posizioni di RTD B assegnato in base a un mero criterio di proporzionalità su base nazionale, senza tenere in alcun conto delle specificità delle scuole superiori a ordinamento speciale, mette in difficoltà questa visione. Sarebbe invece più opportuno che il MUR tenesse maggiormente in conto queste specificità, lasciando, a parità di risorse erogate, maggiore autonomia di manovra alle scuole superiori a ordinamento speciale. Questo è quanto a Scuola ha richiesto.

Inoltre considerando che per legge le posizioni di ricercatore A o B devono essere correlate a esigenze didattiche e che esse alla Scuola sono contenute per il limitato numero di studenti del corso ordinario e di perfezionamento, un incremento ulteriore dei posti RTD B sarebbe difficilmente giustificabile e ridurrebbe necessariamente il reclutamento in altre posizioni, come quelle di professore ordinario e anche di RTD A. Questo inciderebbe negativamente sul perseguimento della strategia adottata.

### ***Potenziamento e sviluppo della partecipazione a network, a progetti nazionali e internazionali per il finanziamento della ricerca e a iniziative per il trasferimento tecnologico***

---

*Referente istituzionale: Prorettore al Trasferimento Tecnologico e Prorettore alla Ricerca, Valutazione e Ranking*

*Referenti amministrativi: Segretario Generale e Responsabili di Area*

#### ***Sintesi dell'obiettivo strategico***

L'obiettivo prevede il potenziamento della partecipazione della Scuola a progetti nazionali e internazionali e del settore di trasferimento tecnologico, attraverso azioni mirate di networking, promozione e incentivazione interna e partecipazione a iniziative e percorsi formativi.

#### ***Monitoraggio delle attività svolte***

**Progettazione europea:** Grazie a una borsa finanziata dalla Regione Toscana nell'ambito di **TOUR4EU**, *Tuscan Organization of Universities and Research for Europe*, associazione senza fini di lucro di diritto belga con sede a Bruxelles, di cui la Scuola fa parte, sono aumentate le informazioni in tema di europrogettazione. Continuano gli scambi informativi con Apre National Contact Point per H2020;

**Supporto per individuazione bandi:** oltre alla consueta attività di supporto al personale docente e ricercatore (scheda bando pubblicata sul sito e supporto operativo per la stesura della proposta) è stato fatto un notevole salto di qualità con un investimento informatico dedicato, anche in linea con altre importanti istituzioni universitarie. Il database permetterà di effettuare delle ricerche di opportunità di finanziamento individualizzate a livello di singolo utente.

**Formazione:** Tre unità di personale amministrativo sono state ammesse a frequentare il Master universitario di II livello in "Management of Research, Innovation and Technology" del MIP-Politecnico di Milano ("Master MIT" edizione 2019-21) che ha l'obiettivo di formare esperti nell'ambito del supporto alla creazione e valorizzazione dell'innovazione e della conoscenza, che siano in grado di seguire l'intera filiera di un progetto

di R&I soprattutto a livello europeo, dalla fase della pianificazione strategica, passando per la progettazione operativa all'implementazione e gestione del progetto stesso.

**Sistema premiale:** Il Servizio alla Ricerca ha svolto un importante lavoro di revisione del regolamento per convenzioni e progetti di ricerca che è stato radicalmente modificato nel 2020 con un focus particolareggiato sul sistema di incentivazione per aumentare la partecipazione alle attività in conto terzi e ai progetti europei dei docenti e ricercatori della Scuola.

**Spin Off:** Quest'obiettivo è stato ulteriormente arricchito con le azioni che la Scuola ha scelto di perseguire all'interno della programmazione triennale 2019-2021 del MIUR. Infatti all'interno dell'obiettivo ministeriale sul Trasferimento tecnologico e di conoscenza, la Scuola ha scelto di puntare sul numero degli Spin off universitari, proponendosi di raggiungere come target al termine del triennio n. 4 spin off.



SCUOLA  
NORMALE  
SUPERIORE

ALLEGATO "A" ALLA DELIBERAZIONE N. 4

Codice etico

Testo vigente	Testo con <b>modifiche</b>
<p><b>Art. 16</b> (<i>Comitato garante del Codice etico</i>) <i>omissis</i></p> <p>2. Il Comitato Garante è composto da:</p> <p>a) un rappresentante del personale docente, designato dai professori di I e II fascia, garantendo l'alternanza delle strutture accademiche, con la funzione di convocare e presiedere il Comitato Garante, nonché individuare al suo interno un Vice Presidente;</p> <p>b) un rappresentante del personale tecnico-amministrativo designato dal personale stesso;</p> <p>c) un rappresentante dei ricercatori designato dai ricercatori a tempo determinato e indeterminato;</p> <p>d) due rappresentanti degli allievi del corso ordinario e di perfezionamento designati dall'Assemblea degli Allievi, appartenenti a due classi diverse;</p> <p>e) un rappresentante del personale di ricerca diverso dai ricercatori a tempo determinato e indeterminato, designato dai titolari di assegno di collaborazione ad attività di ricerca, di borse di studio o di ricerca, di contratti di ricerca a vario titolo conferiti;</p> <p>f) un componente del Comitato Unico di Garanzia designato dal Comitato stesso;</p> <p>g) il Consigliere di Fiducia che partecipa alle riunioni senza diritto di voto.</p> <p>La composizione del Comitato, compresi i membri supplenti, deve assicurare una diversità di genere nella misura di almeno un terzo. Il Senato accademico provvede inoltre alla nomina, previa designazione da parte delle componenti, di un membro supplente per i casi di incompatibilità previsti dal DPR 62/2013 e dal Codice di comportamento della Scuola, nonché quando il membro del Comitato Garante sia coinvolto direttamente nel caso in analisi. Per la validità delle sedute è richiesta la presenza dei</p>	<p><b>Art. 16</b> (<i>Comitato garante del Codice etico</i>) <i>Omissis</i></p> <p>2. Il Comitato Garante è composto da:</p> <p>a) un rappresentante del personale docente, designato dai professori di I e II fascia, garantendo l'alternanza delle strutture accademiche, con la funzione di convocare e presiedere il Comitato Garante, nonché individuare al suo interno un Vice Presidente;</p> <p>b) un rappresentante del personale tecnico-amministrativo designato dal personale stesso;</p> <p>c) un rappresentante dei ricercatori designato dai ricercatori a tempo determinato e indeterminato;</p> <p>d) due rappresentanti degli allievi del corso ordinario e di perfezionamento designati dall'Assemblea degli Allievi, appartenenti a due classi diverse;</p> <p>e) un rappresentante del personale di ricerca diverso dai ricercatori a tempo determinato e indeterminato, designato dai titolari di assegno di collaborazione ad attività di ricerca, di borse di studio o di ricerca, di contratti di ricerca a vario titolo conferiti;</p> <p>f) un componente del Comitato Unico di Garanzia designato dal Comitato stesso;</p> <p>g) il Consigliere di Fiducia che partecipa alle riunioni senza diritto di voto.</p> <p>La composizione del Comitato, compresi i membri supplenti, deve assicurare una diversità di genere nella misura di almeno un terzo. Il Senato accademico provvede inoltre alla nomina, previa designazione da parte delle componenti, di un membro supplente per i casi di incompatibilità previsti dal DPR 62/2013 e dal Codice di comportamento della Scuola, nonché quando il membro del Comitato Garante sia coinvolto direttamente nel caso in analisi. Per la validità delle sedute è richiesta la presenza dei</p>

<p>2/3 dei componenti aventi diritto al voto, oltre al Presidente. Le deliberazioni sono assunte con la maggioranza di cinque voti su sette componenti aventi diritto al voto.</p> <p>3.L'incarico di componente del Comitato Garante è compatibile con l'incarico di membro del Comitato Unico di Garanzia. I membri del Comitato Garante non possono far parte degli organi monocratici e collegiali di cui all'art. 16 dello Statuto della Scuola. L'incarico di componente del Comitato Garante ha durata annuale e non può essere rinnovato per due mandati consecutivi. È gratuito per tutti i componenti e rientra nei doveri d'ufficio per il personale dipendente della Scuola.</p>	<p>2/3 dei componenti aventi diritto al voto, oltre al Presidente. Le deliberazioni sono assunte con la maggioranza di cinque voti su sette componenti aventi diritto al voto.</p> <p>3.L'incarico di componente del Comitato Garante è compatibile con l'incarico di membro del Comitato Unico di Garanzia. I membri del Comitato Garante non possono far parte degli organi monocratici e collegiali di cui all'art. 16 dello Statuto della Scuola. <b>I componenti di cui alle lettere a), b), c), d) e f) del comma precedente durano in carica due anni e non sono immediatamente rieleggibili/rinnovabili; il componente di cui alla lettera e) del comma precedente dura in carica un anno ed è immediatamente rieleggibile per un solo ulteriore anno.</b> È gratuito per tutti i componenti e rientra nei doveri d'ufficio per il personale dipendente della Scuola.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pagina 136 di 198

# **Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali ai sensi del D. Lgs. n.75/2017 riservate al personale tecnico e amministrativo in servizio a tempo indeterminato presso la Scuola Normale Superiore**

## **Articolo 1 - Ambito di applicazione e finalità**

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure selettive per la progressione verticale (tra categorie) riservate al personale tecnico amministrativo in servizio a tempo indeterminato presso la Scuola Normale Superiore ai sensi dell'articolo 22, comma 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, così come modificato dall'art.1, comma 1 ter del Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162 convertito nella Legge 28 febbraio 2020, n.8. Dette procedure, speciali e transitorie, saranno attivate a valere sulla programmazione del triennio 2020-2022, fatte salve eventuali proroghe previste dalla normativa per tempo vigente.
2. Le procedure selettive riservate del presente Regolamento mirano a valorizzare la professionalità, l'esperienza, le conoscenze e le competenze acquisite dal personale in servizio, atte a poter svolgere le attività riconducibili all'inquadramento nella categoria superiore, al fine di coniugare la promozione della crescita professionale del personale con le effettive esigenze di miglioramento e/o di sviluppo organizzativo della Scuola per il rafforzamento della funzionalità ed efficienza dei processi interni e della qualità dei flussi di erogazione dei servizi.
3. Le procedure selettive si svolgono con modalità che garantiscano l'osservanza dei principi di pari opportunità, imparzialità, economicità, celerità di espletamento e trasparenza secondo quanto previsto dall'art. 35, comma 3 del D. Lgs. 165/2001.

## **Articolo 2 – Attivazione delle procedure selettive**

1. L'attivazione delle procedure selettive per la progressione verticale ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 75/2017 e s.m.i. è disposta - nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali - sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale e dei suoi eventuali aggiornamenti, delle effettive esigenze organizzative della Scuola, nonché nel rispetto dei vincoli e dell'equilibrio finanziario di bilancio. Il numero massimo di posti riservati a tali procedure nel triennio 2020-2022, fatte salve eventuali proroghe, non può superare la percentuale attualmente fissata dal legislatore nel 30% del numero di assunzioni di personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato complessivamente previste nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale e dei suoi eventuali aggiornamenti annuali. In ogni caso l'attivazione delle presenti procedure riservate al personale interno determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti da poter destinare nel medesimo triennio al personale interno per le progressioni tra categorie di cui all'art.52, comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001.
2. Le procedure sono attivate mediante specifici bandi emanati con decreto del Segretario Generale, i quali devono indicare il numero, la categoria, l'area professionale e la struttura di afferenza dei posti oggetto della procedura selettiva determinati in relazione alle funzioni organizzative e/o professionali da svolgere, il termine e le modalità per la presentazione delle domande, i requisiti generali e specifici richiesti per l'ammissione, la tipologia e il contenuto della/e prova/e di esame da sostenere ed il punteggio minimo richiesto per il relativo superamento, le categorie di titoli valutabili ed il punteggio massimo agli stessi attribuibile, le eventuali modalità valutative di titoli e/o prove, nonché ogni altro ulteriore elemento ritenuto utile e/o necessario.
3. Il bando di selezione è pubblicato all'Albo online della Scuola con valore di notifica a tutti gli effetti ed è pubblicizzato altresì nell'apposita personale tecnico amministrativo. La Scuola si riserva l'adozione di ulteriori strumenti di diffusione, anche per via telematica, del suddetto bando al personale tecnico amministrativo. Dalla data di pubblicazione decorre il termine per la presentazione delle domande che non può essere inferiore a 20 giorni decorrenti dalla suddetta data.

## **Articolo 3 - Requisiti di ammissione**

1. La partecipazione alle procedure selettive di progressione verticale di cui al presente Regolamento è riservata al personale tecnico amministrativo della Scuola Normale Superiore che sia in possesso dei seguenti requisiti:



- a) essere in servizio a tempo indeterminato presso la Scuola nella categoria immediatamente inferiore a quella per cui si concorre, nonché nella medesima area funzionale, da almeno 3 anni;
  - b) essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria per la quale si concorre ai sensi del successivo comma 2;
  - c) non essere incorso in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto negli ultimi due anni;
  - d) non avere subito procedimenti penali con sentenza di condanna passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione o di condanna incompatibile con lo status di pubblico dipendente.
2. I titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno alle diverse categorie, coerentemente a quanto già previsto dall'art.4 del Regolamento concernente i provvedimenti di selezione per l'assunzione di personale tecnico e amministrativo della Scuola, sono i seguenti:
- per l'accesso alla cat. C: diploma di scuola secondaria di secondo grado;
  - per l'accesso alla cat. D: diploma di laurea (DL) conseguito secondo le modalità previste dall'ordinamento anteriore al D.M. 509/99 ovvero Laurea (L), Laurea Specialistica (LS), Laurea Magistrale (LM) conseguita secondo le modalità previste successivamente al D.M. 509/99;
  - per l'accesso alla cat. EP: diploma di laurea (DL) conseguito secondo le modalità previste dall'ordinamento anteriore al D.M. 509/99, Laurea Specialistica (LS), Laurea magistrale (LM) conseguita secondo le modalità previste successivamente al D.M. 509/99 e abilitazione professionale ovvero particolare qualificazione professionale attinenti al posto messo a concorso e individuate in sede di bando. Tale qualificazione professionale può consistere in prestazione di attività lavorativa di durata minima biennale, ovvero può essere attestata dal possesso di diploma di specializzazione universitaria, di dottorato di ricerca, o di master universitario di I o di II livello in discipline inerenti il posto oggetto di selezione.
3. I bandi di selezione potranno richiedere eventuali specifici titoli in relazione all'area professionale ed alle caratteristiche del posto da ricoprire; in ogni caso non è possibile prescindere dal possesso di titoli di studio specifici ed eventualmente dal possesso delle abilitazioni professionali e/o dell'iscrizione ad albi professionali qualora questi siano richiesti da norme di carattere generale per lo svolgimento di determinate attività tecnico-specialistiche o professionali.
4. I requisiti di ammissione devono essere posseduti, a pena di esclusione, alla data di scadenza del termine stabilito nel bando per la presentazione delle domande di partecipazione, fatti salvi i requisiti che devono sussistere anche per l'intera durata della procedura selettiva, fino alla data di eventuale inquadramento nella categoria superiore in esito alla stessa. I candidati sono ammessi con riserva alla procedura selettiva. L'accertamento del mancato possesso anche di uno solo dei predetti requisiti ovvero la sussistenza di situazioni insanabili di incompatibilità che non consentono di partecipare alla procedura di selezione ovvero di coprire il posto ai sensi del presente Regolamento e della normativa vigente, comporta l'esclusione dalla procedura in ogni fase del procedimento, con provvedimento motivato del Segretario Generale.

#### **Articolo 4 – Modalità di selezione**

1. La selezione dei candidati avviene per titoli e prove d'esame secondo quanto previsto ai successivi articoli 5 e 6.
2. La Commissione dispone per la valutazione di un totale di 90 punti, così distribuiti:
  - valutazione titoli: 30 punti
  - valutazione prova/e: 60 punti

#### **Articolo 5 – Prove d'esame**

1. Le prove d'esame consisteranno in una prova orale che sarà preceduta, in caso di procedure selettive per l'accesso alle categorie D o EP, da una prova scritta teorico pratica, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 3.
2. Le prove sono volte ad accertare – oltre alla base teorica di conoscenze del candidato – anche il possesso della capacità di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti nell'ambito dei macro-processi/attività da gestire. In relazione al ruolo da ricoprire e alla specifica professionalità richiesta, potrà inoltre essere verificata la conoscenza della lingua inglese e/o dell'uso delle

principali apparecchiature/applicazioni/piattaforme informatiche in uso presso la Scuola per la gestione dei processi/attività da svolgere, nonché - per le categorie D ed EP - il possesso di capacità gestionali e organizzative.

3. Per tutto il tempo in cui permarrà l'emergenza epidemiologica da COVID-19 secondo quanto stabilito dai provvedimenti legislativi e governativi per tempo vigenti, i bandi per il passaggio a tutte le categorie superiori prevedranno che le prove d'esame consistano esclusivamente in una prova orale. Essa potrà essere svolta in modalità telematica mediante collegamento da remoto tra i componenti della Commissione e gli stessi candidati attraverso piattaforme per videoconferenza, di norma messe a disposizione dalla Scuola, assicurando in ogni caso la pubblicità della convocazione, l'identificazione dei candidati e il corretto svolgimento della prova stessa, in forma pubblica, prevedendo l'accesso virtuale alla visualizzazione della prova degli altri candidati ammessi, nonché di qualunque terzo che richieda di assistervi. Per le modalità operative di svolgimento della prova orale in remoto troveranno applicazione, per quanto compatibili con le previsioni del presente Regolamento, le Linee guida relative alle modalità di svolgimento della discussione pubblica dei candidati per la selezione di ricercatori a tempo determinato di tipo a) e di tipo b) emanate con D.D. n.193 del 28 aprile 2020.
4. La prova orale potrà essere effettuata in modalità interamente telematica, oppure consentendo il collegamento da remoto ai singoli candidati che ne facciano motivatamente richiesta, anche in presenza di stati o situazioni documentate impeditive a svolgere la prova orale in presenza presso la Scuola che siano valutate come idonee a giustificare il ricorso alla modalità telematica a giudizio insindacabile della Commissione giudicatrice.
5. Il diario di svolgimento delle prove potrà essere previsto direttamente nel bando e/o con apposito avviso pubblicato, con preavviso di almeno 10 giorni, nell'apposita sezione del sito web della Scuola dedicata alla procedura selettiva. Di tale avviso sarà data altresì comunicazione all'indirizzo di posta elettronica o di PEC indicato dai candidati nella domanda di partecipazione.
6. Nel caso in cui la procedura selettiva si basi sullo svolgimento di due prove di esame, ciascuna di esse si intende superata con un punteggio minimo di 21 punti su 30. In caso di sola prova orale, essa si intende superata con un punteggio minimo di 42 punti su 60.

## **Articolo 6 – Titoli valutabili**

1. Il bando prevede le seguenti categorie di titoli valutabili, individuando il punteggio da riservare a ciascuna di esse e le eventuali modalità/criteri di valutazione in considerazione della categoria e delle caratteristiche dei posti da ricoprire, nel rispetto di quanto di seguito indicato:
  - a) **Attività lavorativa svolta e risultati conseguiti** (*da un minimo di p.12 ad un massimo di p.20*):
    - attività lavorativa prestata con rapporto di lavoro subordinato presso Amministrazioni pubbliche pertinente con il profilo individuato nel bando;
    - posizioni organizzative e funzioni specialistiche, incarichi professionali e/o servizi speciali svolti presso Amministrazioni pubbliche, risultanti da provvedimenti formali di attribuzione, pertinenti e qualificanti rispetto al profilo individuato nel bando;
    - altri titoli relativi ad attività svolta presso Amministrazioni pubbliche quali incarichi di docenza o attestazioni di risultati conseguiti (per progetti, prodotti, ecc.), pertinenti e qualificanti rispetto al profilo individuato nel bando.
  - b) **Valutazione positiva della performance individuale** (*da un minimo di p.4 ad un massimo di p.6*): valutazione positiva della performance individuale (valutazione degli obiettivi comportamentali) conseguita dal dipendente negli ultimi tre cicli annuali di valutazione completati alla data del termine di scadenza delle domande. Essa sarà effettuata secondo quanto si seguito indicato:
    - i dati relativi alla performance individuale presso la Scuola saranno acquisiti d'ufficio. Il personale comandato/distaccato e/o che comunque abbia conseguito una o più eventuali valutazioni, delle tre annualità interessate, per il servizio prestato presso altra Amministrazione, renderà apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione all'atto di presentare la domanda di partecipazione, se possibile allegando copia della scheda di valutazione individuale di ciascuno degli anni interessati;

- il punteggio sarà assegnato, fino al massimo previsto, considerando la media del punteggio delle valutazioni conseguite presso la Scuola nelle annualità interessate, normalizzata rispetto al valutatore. Per il personale comandato/distaccato o che abbia valutazioni utili di servizio prestato in altre Amministrazioni saranno considerati ai fini del calcolo della media, con le dovute comparazioni, i punteggi delle prestazioni individuali conseguite presso tali Amministrazioni;
- per tutti i candidati la valutazione negativa, oppure la mancata valutazione, anche in una sola delle tre annualità interessate, comporterà l'assegnazione di un punteggio pari a 0 alla "valutazione positiva della performance individuale". Stesso punteggio pari a 0 sarà assegnato nel caso di mancata disponibilità/trasmisione della valutazione conseguita presso altre Amministrazioni anche solo in una delle annualità interessate.

**c) Titoli culturali ed eventuale superamento di precedenti procedure selettive (da un minimo di p.4 ad un massimo di p.8):**

- titolo di studio superiore a quello minimo richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria oggetto di selezione (per il passaggio alla categoria C: diploma universitario o laurea; per il passaggio alla categoria D: diploma di laurea del previgente ordinamento, laurea specialistica, laurea magistrale, anche a ciclo unico; per il passaggio alla categoria EP: abilitazione, diploma di specializzazione, di dottorato di ricerca, master universitario di I o di II livello in discipline inerenti il posto di selezione, solo se non siano stati utilizzati come titoli di accesso);
- superamento di precedenti procedure selettive a tempo indeterminato indette da Amministrazioni pubbliche, con inserimento in graduatoria di merito, per categorie pari o superiori a quella per cui si concorre.
- altri eventuali titoli culturali, quali pubblicazioni in materie pertinenti.

**d) Formazione certificata e pertinente (da un minimo di p.2 ad un massimo di p.6):**

- abilitazioni conseguite utili alle funzioni della posizione;
- partecipazione a corsi di formazione professionale pertinenti e qualificanti rispetto al profilo individuato nel bando, organizzati da Amministrazioni pubbliche o da organismi privati, con verifica finale dell'apprendimento.

2. Con riferimento alle categorie di titoli di cui alle lettere a) c) e d) del precedente comma 1, le specifiche tipologie di titoli valutabili all'interno di ciascuna, le modalità di presentazione, nonché gli eventuali criteri/modalità di valutazione, saranno definite dai singoli bandi in ragione della categoria e delle caratteristiche dei posti da ricoprire.
3. Il risultato della valutazione dei titoli sarà reso noto agli interessati prima dello svolgimento della prova orale.

## **Art.7 Commissione esaminatrice**

1. Le Commissioni esaminatrici sono costituite da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente, che siano esperti di provata competenza in relazione alle materie e al profilo oggetto della selezione, e da un segretario, integrati se necessario con membri aggiunti per le eventuali prove di lingua straniera e per le materie speciali. I membri della Commissione sono scelti tra funzionari delle Amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, tenendo conto prioritariamente della professionalità e della competenza possedute in relazione alle materie/profilo richiesto.
2. Se scelti tra il personale tecnico-amministrativo:
  - i membri della Commissione non possono appartenere ad una categoria inferiore a quella relativa al posto oggetto della selezione;
  - il Presidente della Commissione non può comunque appartenere ad una categoria inferiore alla D;
  - le funzioni di segretario sono svolte da un'unità di personale tecnico e amministrativo appartenente alla Scuola di categoria non inferiore alla C, seguendo criteri di rotazione.

Il Presidente e/o i membri delle Commissioni possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza, nei limiti previsti dalla normativa per tempo vigente, che abbia posseduto, durante il servizio attivo, la professionalità richiesta. L'utilizzazione del personale in quiescenza non è comunque consentita se il rapporto di servizio sia stato risolto per motivi disciplinari, per decadenza dall'impiego comunque determinata e, in ogni caso, qualora la decorrenza del collocamento a riposo risalgia a oltre un triennio dalla data di pubblicazione del bando.

3. I componenti delle Commissioni esaminatrici sono nominati con provvedimento del Segretario Generale nel rispetto delle situazioni di incompatibilità previste dalla normativa vigente. Non possono in ogni caso far parte delle commissioni esaminatrici i componenti degli Organi di governo della Scuola, ivi compreso il Segretario Generale, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali e coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. Salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle Commissioni esaminatrici è riservato alle donne (art.57, comma 1 lett. a) D. Lgs.165/2001).
4. Possono essere nominati in via definitiva i supplenti per i singoli componenti la commissione. I supplenti intervengono alle sedute della commissione nelle ipotesi di impedimento grave e documentato degli effettivi.
5. Il provvedimento di nomina della Commissione e di eventuali membri aggiunti è pubblicato all'Albo on line della Scuola e pubblicizzato nell'apposita sezione del sito web dedicata alla procedura selettiva. Da tale provvedimento devono risultare il ruolo e la professionalità dei componenti la commissione.
6. La Commissione può avvalersi di strumenti telematici di lavoro collegiale, con eccezione in ogni caso della seduta dedicata allo svolgimento dell'eventuale prova scritta, e per ogni seduta il segretario dovrà redigere un verbale da cui risultino descritte tutte le fasi della procedura seguita.
7. I lavori della Commissione devono concludersi entro tre mesi dalla data del provvedimento di nomina della Commissione, salva diversa specificazione nello stesso. Il termine può essere prorogato per comprovati motivi segnalati dal Presidente della Commissione. I verbali, unitamente a tutti gli atti della selezione, sono rimessi all'ufficio competente per i conseguenti adempimenti.

#### **Articolo 8 – Graduatoria, approvazione degli atti e assunzione dei vincitori**

1. La graduatoria di merito è formata secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato che risulta dalla somma del punteggio riportato nella valutazione dei titoli e della/delle prova/e.
2. In caso di parità di punteggio complessivo, prevale il candidato con maggiore anzianità nella categoria di appartenenza, in caso di ulteriore parità il più giovane di età.
3. Accertata la regolarità formale dei lavori svolti dalla Commissione esaminatrice, gli atti e la graduatoria di merito sono approvati con provvedimento del Segretario Generale che contestualmente dichiara i vincitori della procedura selettiva in relazione ai posti banditi. Il predetto provvedimento è pubblicato all'Albo ufficiale on line della Scuola e pubblicizzato nella sezione del sito web dedicato alla selezione. Dalla data della pubblicazione decorre il termine per eventuali impugnative.
4. La graduatoria ha durata di tre mesi e può essere utilizzata esclusivamente per la copertura dei posti oggetto di selezione in caso di mancata presa di servizio dei vincitori; tale graduatoria in nessun caso può dare luogo ad ulteriori utilizzi e scorrimenti per ricoprire eventuali ulteriori posti che si rendano vacanti presso la Scuola oltre a quelli oggetto della selezione.
5. Il personale classificato nella categoria immediatamente superiore a seguito della procedura selettiva di cui al presente Regolamento non è soggetto al periodo di prova.

#### **Art. 9 - Disposizioni finali ed entrata in vigore**

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si rinvia alle disposizioni normative vigenti in materia di accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le disposizioni di cui al Regolamento concernente i provvedimenti di selezione per l'assunzione di personale tecnico e amministrativo della Scuola, in quanto compatibili.
2. Il presente Regolamento, emanato con Decreto del Direttore della Scuola, entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione all'Albo ufficiale on line ed è consultabile sulle pagine web del sito istituzionale della Scuola.



Pisa, 14 Gennaio 2021

*Alla Rettrice Sabina Nuti  
Scuola Superiore Sant'Anna*

*Al Direttore Luigi Ambrosio  
Scuola Normale Superiore*

Gentilissima Rettrice, Gentile Direttore,

La presente accompagna l'invio del report sulle attività svolte dal Comitato etico congiunto come previsto dall'art. 6, comma 3, lett. D del nostro Regolamento.

In vista della prossima scadenza del mandato triennale, con il Report si vuol dare resoconto non solo dei lavori svolti nell'anno 2020 appena concluso, ma quelli dell'intero periodo dal 2018, integrandoli con una serie di riflessioni a margine degli aspetti meramente quantitativi in grado di fornire, a mio avviso, spunti utili per orientare le attività future del Comitato.

Resto a disposizione per qualsivoglia chiarimento e colgo l'occasione per porgerVi i miei più distinti saluti.

La Presidente del Comitato Etico congiunto



Dott.ssa Francesca Torelli

## **Report Attività**

**Comitato etico congiunto per la ricerca della Scuola  
Normale Superiore e della Scuola Superiore Sant'anna**

***Periodo 2018 - 2020***



## Indice dei grafici e tabelle

1. Anno richiesta Valutazione Etica	5
2. Scuola di appartenenza	5
3.2 Istituto di appartenenza – SSSA	6
3.2a Istituto di appartenenza – SSSA – Incidenza percentuale su base annua	6
3.3. Unità di ricerca/Laboratorio di appartenenza IMT	7
3.4. Istituto/Classe/Laboratorio di appartenenza - incidenza percentuale su base annua	7
4. Qualifica del/la richiedente	8
5. Genere dei/le proponenti/e e partecipanti	
5.1 Genere del/la richiedente	9
5.2. Genere del/la richiedente – utente unico	9
5.3. Genere dei/le ricercatori/trici coinvolti nei gruppi di ricerca – utente unico	9
5.4. Genere dei/le ricercatori/trici coinvolti nei gruppi di ricerca al netto dei dottorandi/e e allievi/e – utente unico	9
6. Numero di ricercatori/trici coinvolti nel gruppo di ricerca per singolo progetto/studio/sperimentazione	10
7. Fonti di finanziamento e natura dei soggetti coinvolti	10
8. Motivi relativi alla richiesta di valutazione etica	11
9. Intensità dell'intelocuzione con il gruppo di ricerca durante la fase istruttoria e rilevanza delle richieste di revisione/integrazioni rispetto alla documentazione originaria	11
10. Tematica oggetto di informazioni, integrazioni e/o revisioni durante la fase istruttoria	12
11. Esiti della valutazione alla prima seduta	13
12. Tematica integrazioni richieste nel caso di parere condizionato, rinvio o non approvazione	14
13.1 Durata complessiva dell'iter valutazione espresso in giorni	15
13.2 Giorni medi per ottenere l'espressione di un parere da parte del CEC	15
13.3 Giorni medi per ottenere l'espressione di un parere da parte del CEC per richieste di variazioni per Protocolli già approvati	15
14. Distribuzione istruttorie completate al 31.12.2020	16
15. Elenco progetti con indicazione dei componenti istruttori per le istruttorie già completate	17



## Brevi note introduttive

Il presente rapporto è volto a illustrare gli aspetti quali-quantitativi dell'attività del Comitato etico congiunto per la ricerca della Scuola Normale Superiore e della Scuola Superiore Sant'anna (di seguito CEc) istituito con decreto rettorale congiunto il 15 febbraio 2018. L'attività del CEc, inizialmente rivolta ai gruppi di ricerca delle due Scuole, da luglio 2020 si è estesa all'esame dei protocolli di ricerca presentati da ricercatori afferenti alla Scuola IMT di Lucca.

Nel 2018 si è provveduto a completare il quadro regolamentare dell'attività del CEc, i primi protocolli sono stati esaminati nel 2019, quando sono pervenute 12 richieste, mentre nel 2020 ne sono arrivate 20 (v. tab.1). A tutto il 2020 sono stati esaminati e approvati 28 richieste mentre n. 4 protocolli sono ancora in fase istruttoria (v. tab. 15 elenco titoli protocolli presentati).

Nel corso del biennio si è notata una progressiva differenziazione in relazione alla provenienza delle richieste, passando dal 2019 in cui il 75% delle richieste proveniva dall'Istituto di biorobotica (v. tab 2 e 3.2a), al 2020 che vede rappresentate un numero decisamente maggiore tra istituti e laboratori/centri di ricerca (3.4). In particolare, si segnala come a fine anno siano giunte richieste provenienti dagli istituti di Management ed Economia della SSSA e alcuni PI della Normale abbiano chiesto informazioni in merito all'opportunità di ottenere una valutazione del CEc.

Venendo alla qualifica dei PI, la categoria più rappresentata è quella dei Professori/esse associati/e e dei/le ricercatori/trici ciascuna con il 34% dei/le proponenti/e, segue quella dei/le Professori/sse ordinarie 15%, dei/le affiliati/e (generalmente post Phd), dottorandi/e e borsisti/e (v.tab. 4). Questi ultimi sono in aumento rispetto al 2019.

Sotto il profilo del genere dei PI è prevalente la componente maschile (v. tab. 5.1), sia considerando il sesso del proponente per ciascun progetto, sia considerando il sesso dei proponenti in modalità "utente unico" (con questa locuzione si vuole indicare quando il sesso del proponente viene rilevato un'unica volta a prescindere dal fatto che abbia presentato uno o più progetti). Con questa seconda modalità di rilevazione il rapporto si riequilibra leggermente con un 26% di PI di genere femminile a fronte di un 74% di PI di genere maschile (v. tab. 5.2). Il divario si riduce prendendo in considerazione il genere di tutti i componenti del team di ricerca (dato rilevato per c.a. 80% dei progetti) in modalità "utente unico" dove la componente femminile arriva al 31,5%, prendendo in considerazione il personale di ricerca strutturato, i/le post Phd e gli/le affiliati/e, e raggiunge il 40% includendo i soggetti più giovani e in formazione (allievi/allieve e dottorandi/e). Sarebbe interessante poter raffrontare il dato con l'intera popolazione di riferimento (personale titolato a presentare la richiesta o a partecipare a gruppi di ricerca di competenza del CEc) per comprendere se vi può essere un'influenza del genere nella propensione ad accedere al CEc.

Interessante la circostanza relativa al fatto che molti protocolli coinvolgono soggetti esterni alle Scuole, in questo modo l'attività sviluppata dal CEc ha travalicato i confini delle Istituzioni di riferimento e ha raggiunto più di 90 persone (v. tab. 5.3 e tab. 6). Una percentuale significativa di protocolli è sviluppata con la collaborazione di enti esterni, di natura sia pubblica che privata, che possono essere coinvolti sia nelle attività relative alla sperimentazione/studio, sia come soggetti finanziatori (v.tab. 7).

Le motivazioni che portano alla richiesta di una valutazione etica sono prioritariamente da ricondurre all'approvazione delle ricerche e, in seconda battuta, a esigenze di pubblicazione (v.tab. 8). In merito a questo aspetto, è probabile che in futuro vi siano dei cambiamenti dovuti alle nuove policy e linee guida di tipo etico di cui si stanno dotando le case editrici (anche sulla scorta delle modifiche in materia di privacy) che sempre più spesso richiedono la valutazione di un Comitato etico per pubblicare lo studio.

Preme, infine, sottolineare la scelta fatta da codesto Comitato in merito all'istruttoria delle richieste di valutazione. Il momento dell'istruttoria è, infatti, un passaggio fondamentale di interazione con il gruppo di ricerca (v. tab. 9 e tab. 10) durante il quale i componenti istruttori forniscono utili indicazioni e strumenti per elaborare e implementare attività di sperimentazione e studio che garantiscano l'integrità dei soggetti umani coinvolti (compreso il PI e gli elementi del gruppo di ricerca) sotto tutti gli aspetti: rischio fisico, rischio psicosociale, data management, privacy, politiche di pari opportunità e di inclusione.

La modalità adottata ha consentito di approvare nel corso della prima seduta, in modalità piena o con raccomandazione non ostative all'avvio dello studio, il 65% dei protocolli e rendere residuali le valutazioni di non adeguatezza o rinvio (v. tab. 11 e 12). L'intensa attività di relazione con i gruppi di ricerca, come con il DPO delle Scuole per gli aspetti di competenza, ha contribuito a costruire un back ground e sensibilità etica nei gruppi di ricerca che ha portato ad una progressiva riduzione dei tempi di validazione dei protocolli stessi tra il 2019 e il 2020 (v. tab. 13). Nel 2020 i giorni medi di approvazione sono stati 44 gg. a fronte dei 63 gg. registrati nel 2019 per i protocolli approvati in prima seduta, mentre sono stati di 69 gg. anziché 81 gg per i protocolli che sono stati rinviati al PI all'esito della prima seduta e approvati in una seduta successiva. In questo caso il dato dipende anche dalla reattività del gruppo di ricerca nell'attuazione delle modifiche/integrazioni richieste.

In ogni caso si ritiene che il miglioramento sia stato anche frutto dell'interazione informale che avviene tra gli stessi gruppi di ricerca, come dal fatto che spesso diversi protocolli vedono lo stesso soggetto in qualità di PI o tra il team di ricerca in altri protocolli.

Diventa allora fondamentale l'impegno e la disponibilità in termini di tempo dei componenti il CEC, oltre alla partecipazione alle sedute del comitato, in costante aumento tra il 2018 (6 sedute), 2019 (9 sedute) e 2020 (11 sedute), infatti l'attività istruttoria richiede un ulteriore impegno stimabile in una giornata per protocollo se non di più. Ad oggi le istruttorie sono state portate avanti dalla Presidente ed un componente del CEC o un esperto esterno scelto in relazione all'affinità tra ambito di ricerca dell'istitutore e area scientifica di riferimento del protocollo presentato (v.tab. 14).

L'apertura ai ricercatori di IMT con l'ingresso di un ottavo componente, il prof. Emiliano Ricciardi, se ha arricchito il team di un ulteriore soggetto con competenze mediche, certamente utili e rilevanti ai fini dell'individuazione dei possibili rischi fisici per i partecipanti agli studi, ha comportato un incremento significativo di protocolli che coinvolgono le neuroscienze, ma spesso il componente IMT figura anche tra gli elementi del gruppo di ricerca. In ottemperanza al Regolamento del CEC, tali situazioni sono state gestite ricorrendo alla collaborazione di soggetti esterni al Comitato, in particolare si è rivelata particolarmente preziosa la collaborazione con il prof. Silvestro Micera, che si è reso disponibile per istruire ben cinque protocolli.

Un ringraziamento speciale, infine, alla dott.ssa Patrizia di Giuseppe per la costanza e professionalità con cui ha saputo supportare le attività del Comitato in questo intenso triennio.

Pisa, 9 Gennaio 2021

In fede

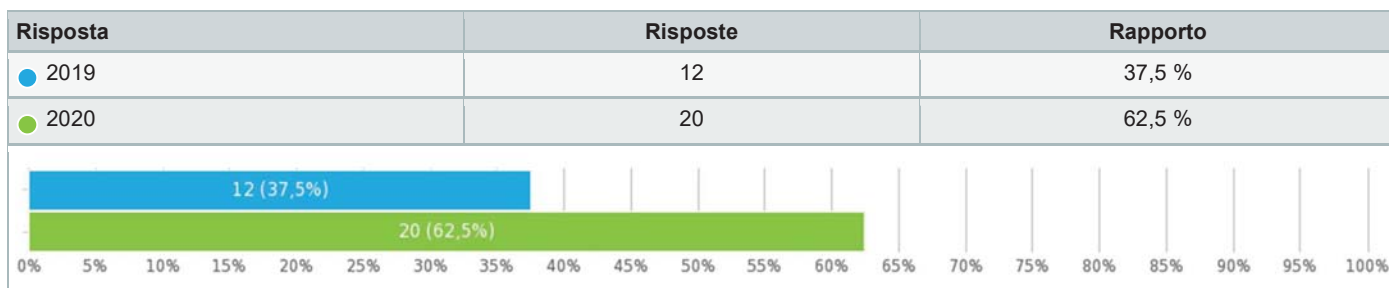


*Dott.ssa Francesca Torelli*

*Presidente del Comitato etico congiunto per la ricerca della  
Scuola Normale Superiore e della Scuola Superiore Sant'anna*

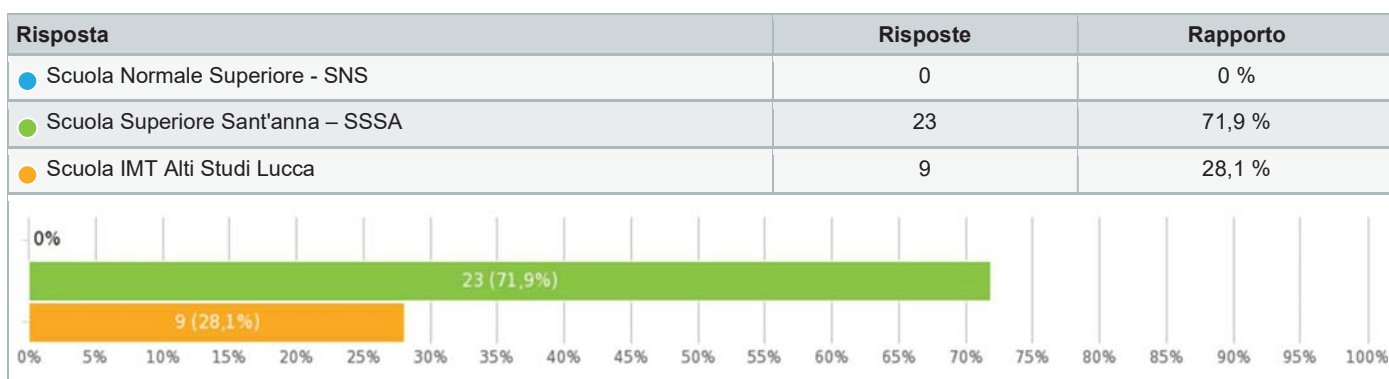
## 1. Anno richiesta Valutazione Etica

Scelta singola, Risposte **32x**, Non risposto **0x**



## 2. Scuola di afferenza

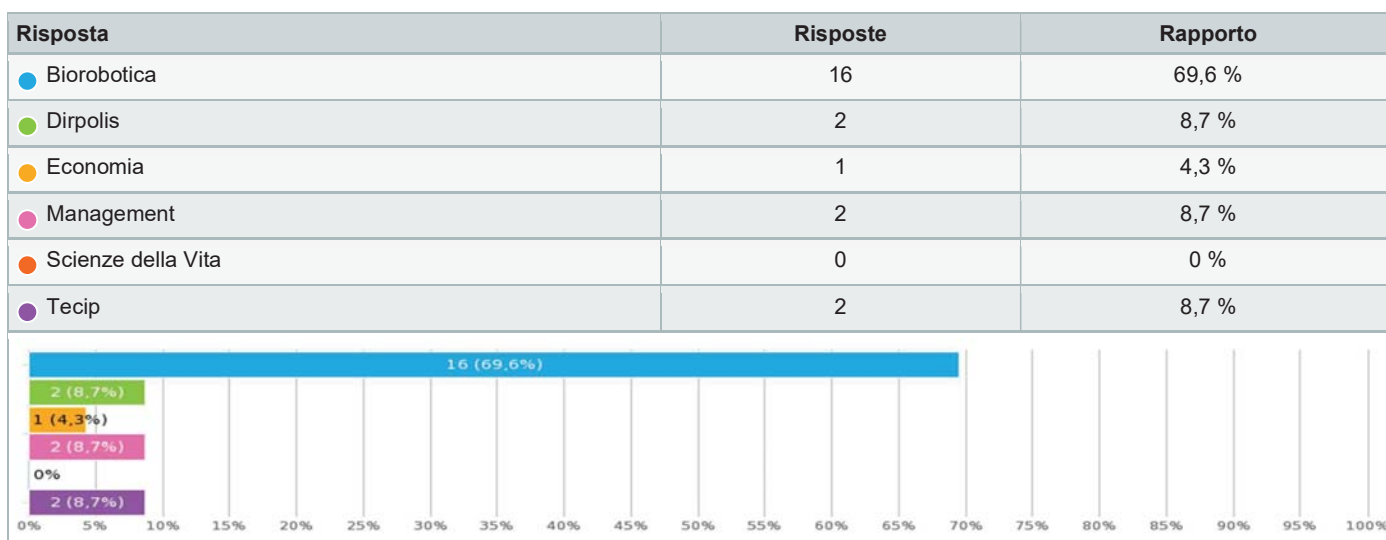
Scelta singola, Risposte **32x**, Non risposto **0x**



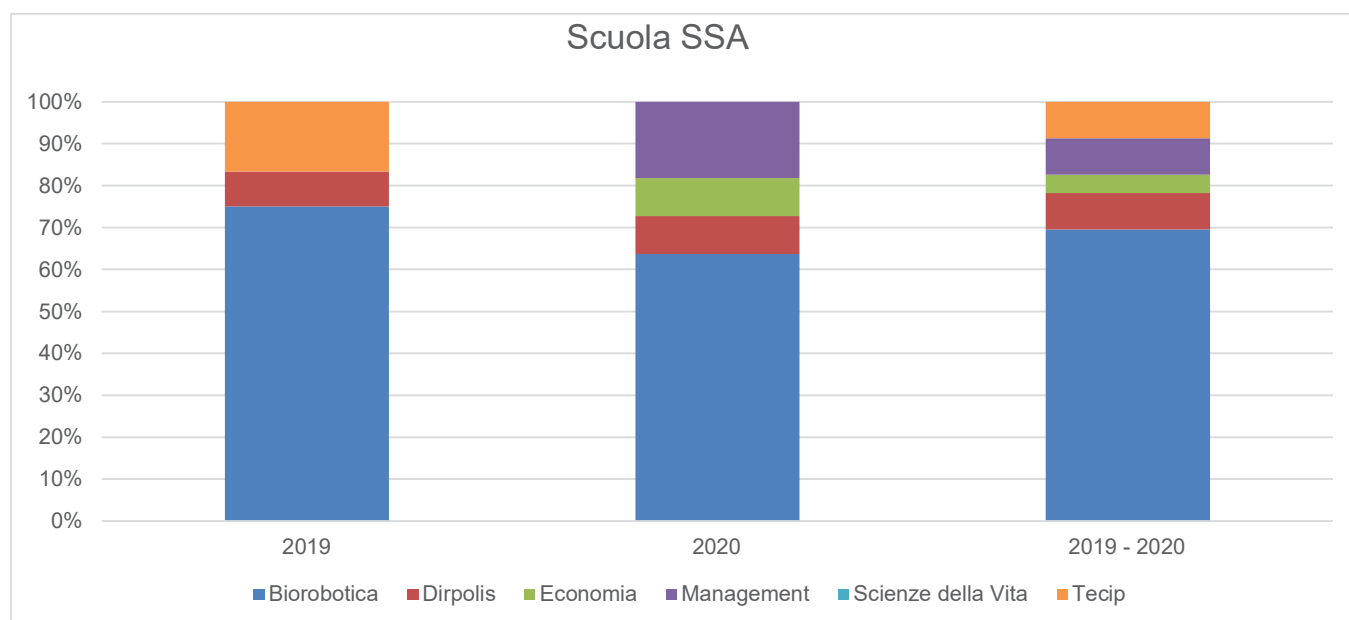
### 3. Dettaglio Classe/Istituto/Laboratorio di afferenza

#### 3.2 Istituto di afferenza – SSSA

Scelta singola, Risposte **23x**, Non risposto **9x**



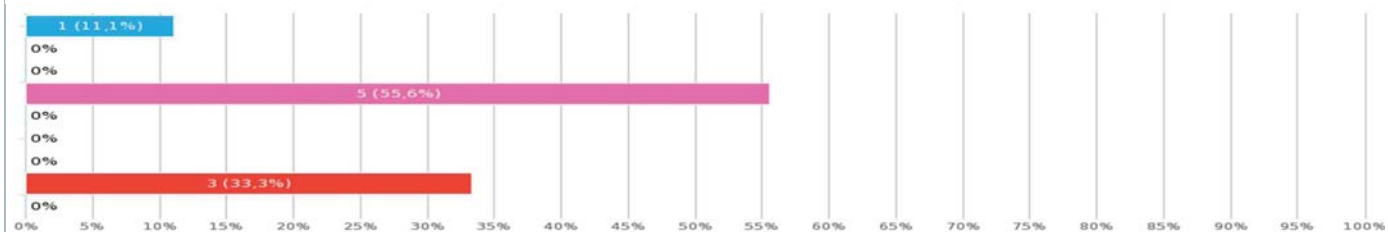
#### 3.2a Istituto di afferenza – SSSA - Incidenza percentuale su base annua



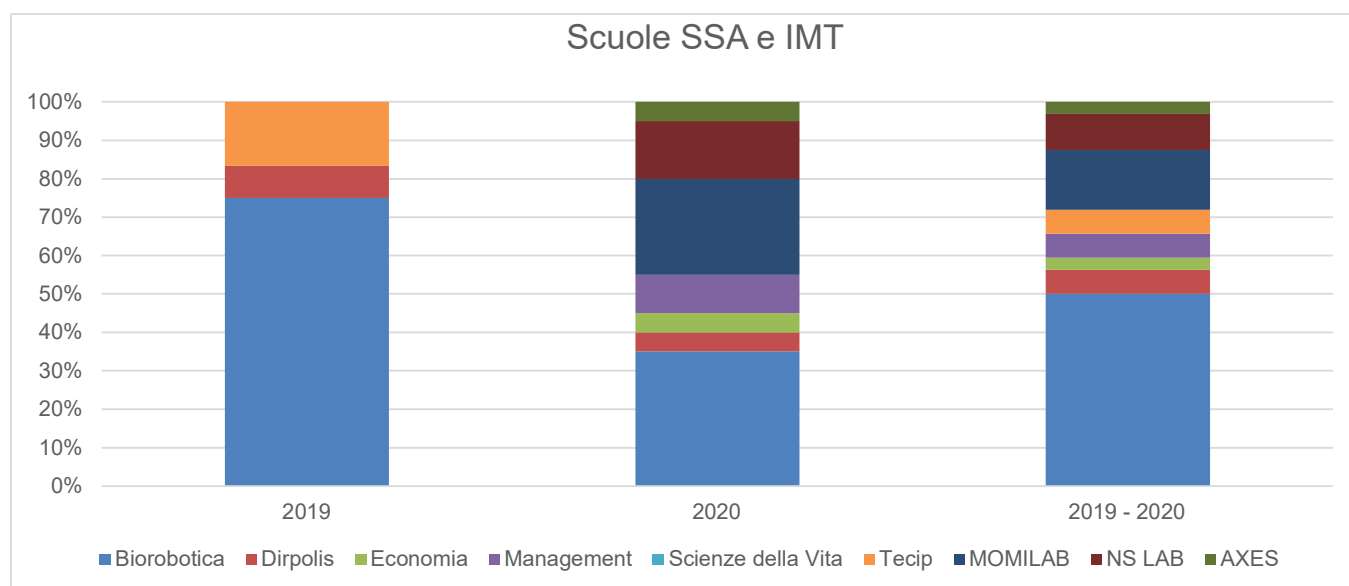
### 3.3 Unità di ricerca/Laboratorio di appartenenza IMT

Scelta singola, Risposte **9x**, Non risposto **23x**

Risposta	Risposte	Rapporto
AXES - Laboratory for the Analysis of complex Economic Systems	1	11,1 %
DYSCO - Dynamical Systems, Control, and Optimization	0	0 %
LYNX - Center for the interdisciplinary Analysis of Images	0	0 %
MOMILAB - Molecular Mind Laboratory	5	55,6 %
MUSAM - Multi-scale Analysis of Materials	0	0 %
NETWORKS - Network Theory, Theory of Modern Statistical Physics, Economic and Financial Systems	0	0 %
SYSMA - System Modelling and Analysis	0	0 %
NS LAB - Neuroscience lab - Intesa Sanpaolo Innovation Center	3	33,3 %
GAME Science Research Center	0	0 %



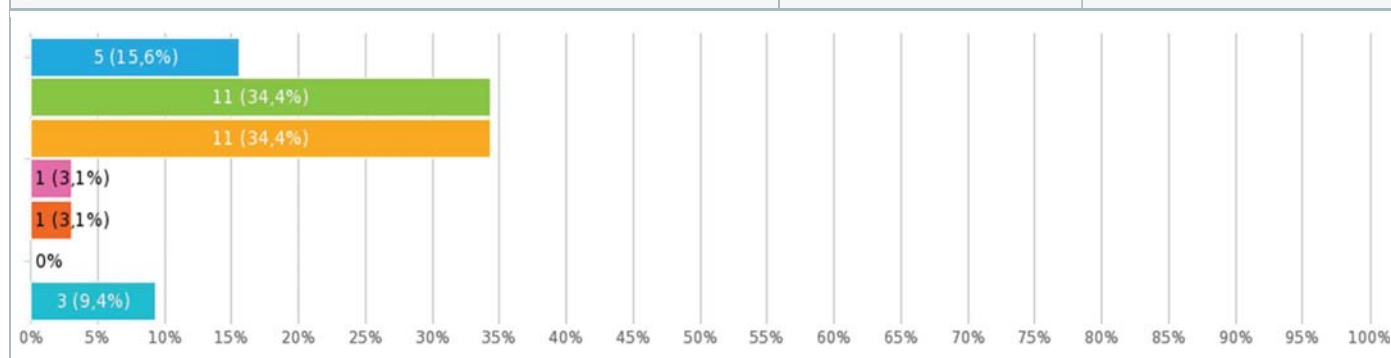
### 3.4 Classe/Istituto/Laboratorio di appartenenza – Incidenza percentuale su base annua



## 4. Qualifica del/la richiedente

Scelta singola, Risposte **32x**, Non risposto **0x**

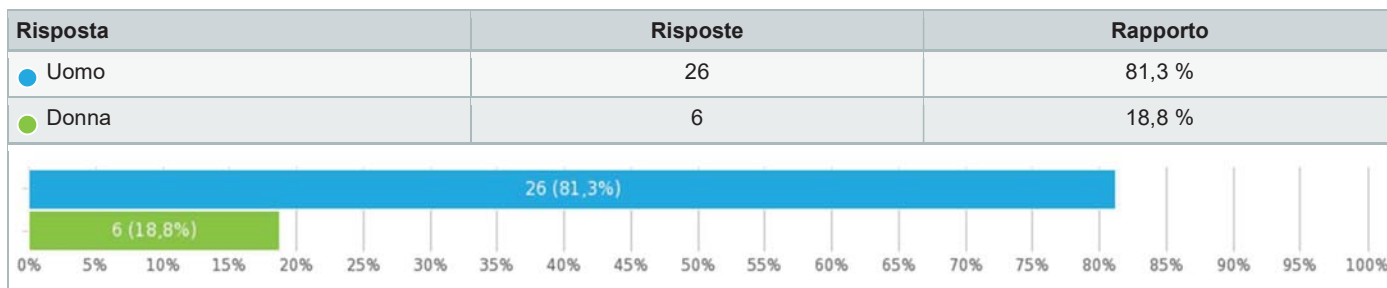
Risposta	Risposte	Rapporto
● Professore/essa ordinario/a	5	15,6 %
● Professore/ssa associato/a	11	34,4 %
● Ricercatore/trice	11	34,4 %
● Borsista/Assegnista	1	3,1 %
● Dottorando/a	1	3,1 %
● Allievo/a laureando	0	0 %
● Affiliato/a	3	9,4 %



## 5. Genere dei proponenti e partecipanti

### 5.1 Genere del/lla richiedente

Scelta singola, Risposte **32x**, Non risposto **0x**



### 5.2. Genere del/lla richiedente – utente unico

Scelta singola, Risposte **32x**, Non risposto **0x**

Risposta	Risposte	Rapporto
Uomo	14	73,69 %
Donna	5	26,31 %

### 5.3. Genere dei/lle ricercatori/trici coinvolti nei gruppi di ricerca – utente unico

Scelta singola, Risposte **32x**, Non risposto **0x**

Risposta	Interni		Esterni	
	v.a.	Rapporto	v.a.	Rapporto
Uomo	38	59,40 %	21	84,00%
Donna	26	40,60%	4	16,00%

### 5.4. Genere dei/lle ricercatori/trici coinvolti nei gruppi di ricerca al netto dei dottorandi/e e studenti/esse – utente unico

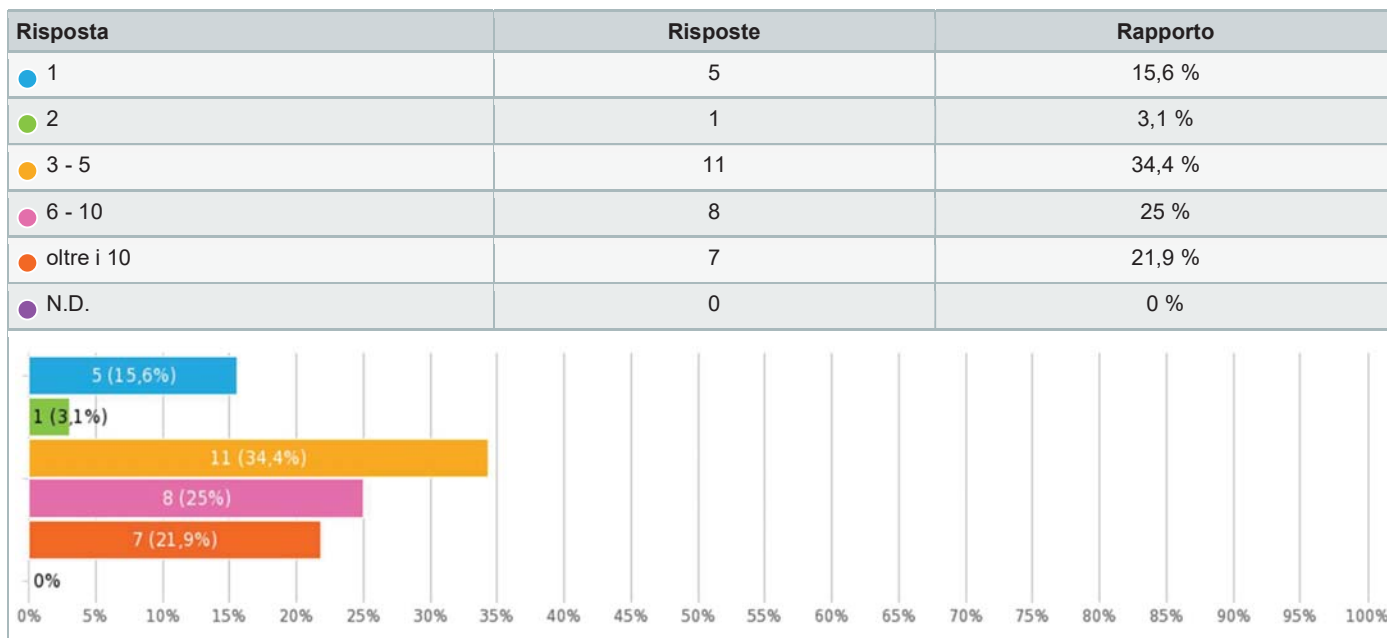
Scelta singola, Risposte **32x**, Non risposto **0x**

Risposta	Interni		Esterni	
	v.a.	Rapporto	v.a.	Rapporto
Uomo	33	68,75%	21	34,00%
Donna	15	31,25%	4	16,00%



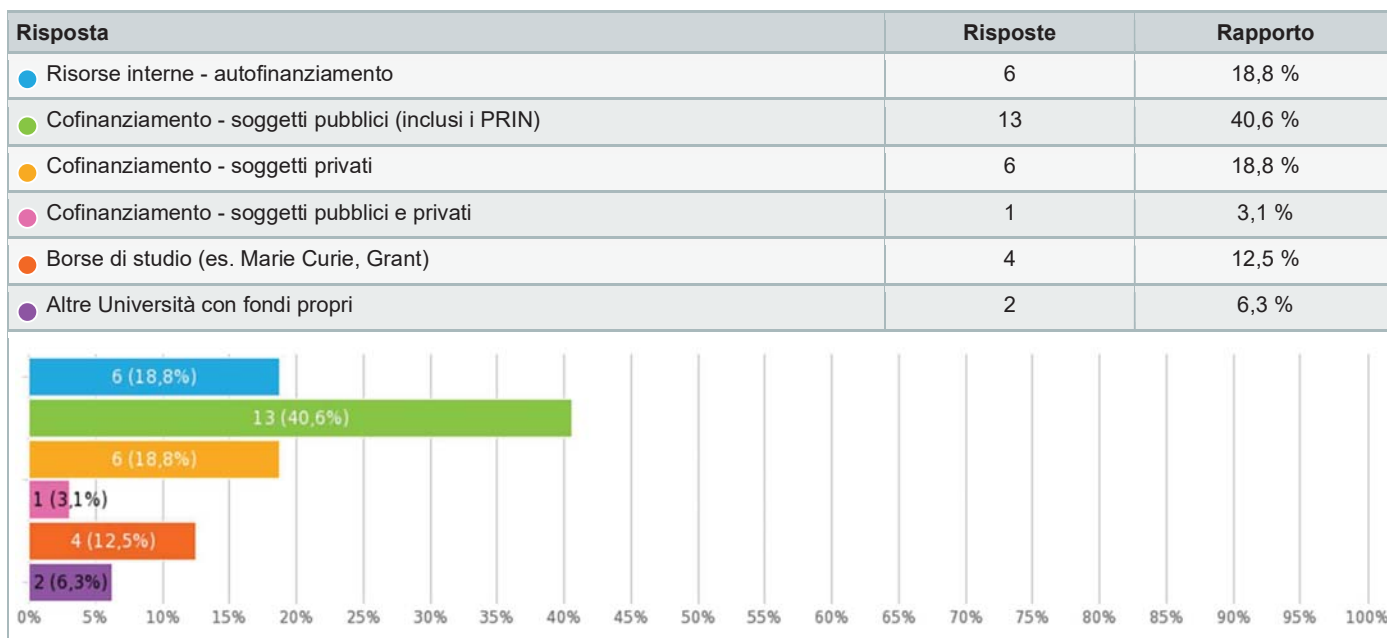
## 6. Numero di ricercatori/trici coinvolti nel gruppo di ricerca per singolo progetto/studio/sperimentazione.

Scelta singola, Risposte **32x**, Non risposto **0x**



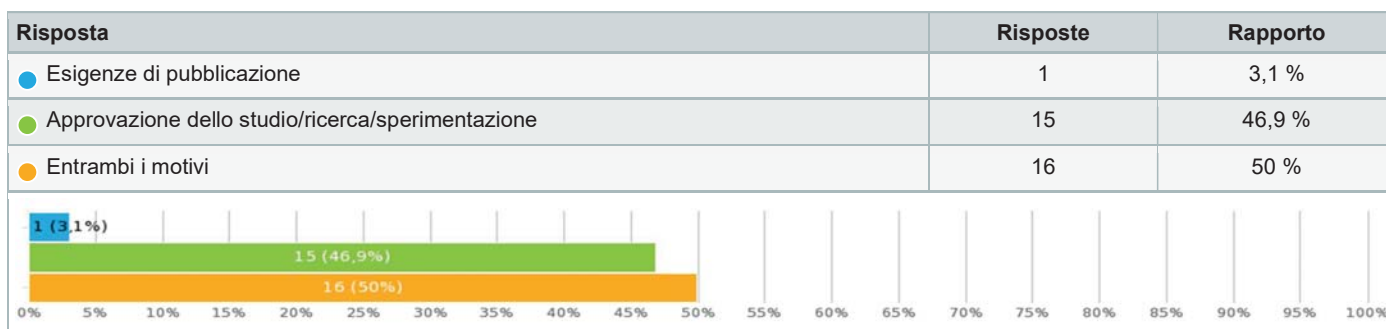
## 7. Fonti di finanziamento e natura dei soggetti coinvolti

Scelta singola, Risposte **32x**, Non risposto **0x**



## 8. La valutazione etica viene richiesta per

Scelta singola, Risposte **32x**, Non risposto **0x**



## 9. Intensità dell'interlocuzione con il gruppo di ricerca durante la fase istruttoria e rilevanza delle richieste di revisione/integrazioni rispetto alla documentazione originaria

Scala Stelle: 1 = in fase di istruttoria non è stato necessario procedere con alcuna richiesta di revisione/integrazione della documentazione presentata - 10 = in fase istruttoria vi è stata un'intensa attività di interlocuzione con il gruppo di ricerca al fine per la messa a punto di revisioni/integrazioni della documentazione presentata.

Stelle valutazione, Risposte **29x**, Non risposto **3x**

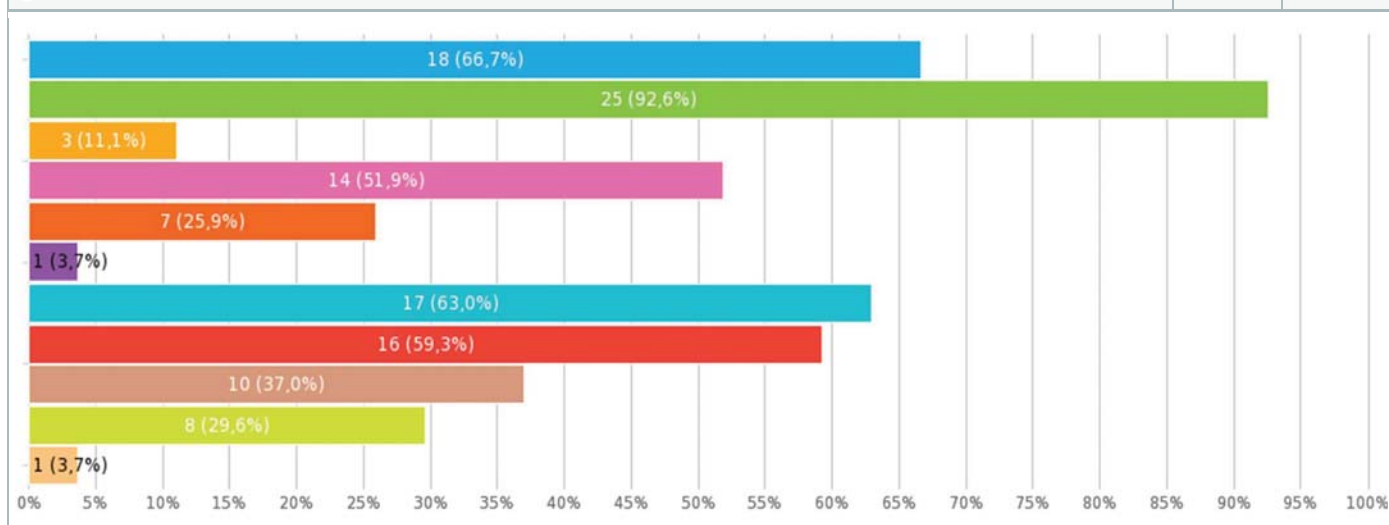
Numero di stelle 5,8/10



## 10. Le richieste di informazioni, integrazioni e/o revisioni hanno riguardato aspetti relativi a:

Scelta multipla, Risposte **27x**, Non risposto **5x**

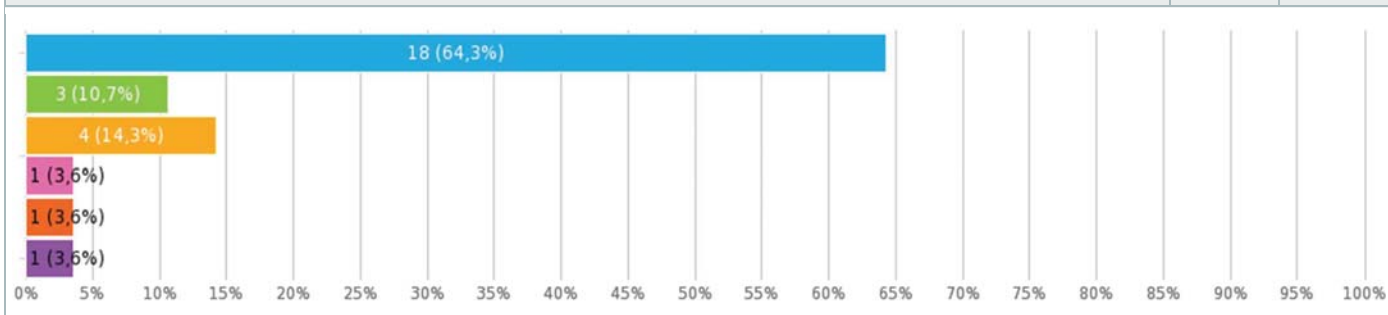
Risposta	Risposte	Rapporto
Adeguatezza del modulo per l'acquisizione del consenso	18	66,7 %
Adeguatezza della scheda informativa per il partecipante	25	92,6 %
Conflitto di interesse	3	11,1 %
Criteri di inclusione/esclusione dei partecipanti	14	51,9 %
Logiche di pari opportunità e gender analysis	7	25,9 %
Modalità di finanziamento	1	3,7 %
Privacy e Data Management	17	63,0 %
Struttura dell'esperimento/studio (obiettivi, dimensionamento dei gruppi di partecipanti, funzione delle prove sperimentali, ruolo del gruppo di controllo,.....)	16	59,3 %
Valutazione del rischio psico-sociale del partecipante e/o individuazione misure di contenimento	10	37,0 %
Valutazione del rischio fisico del partecipante e/o individuazione delle misure di contenimento	8	29,6 %
Altro	1	3,7 %



## 11. Esiti della valutazione alla prima seduta

Scelta singola, Risposte **28x**, Non risposto **4x**

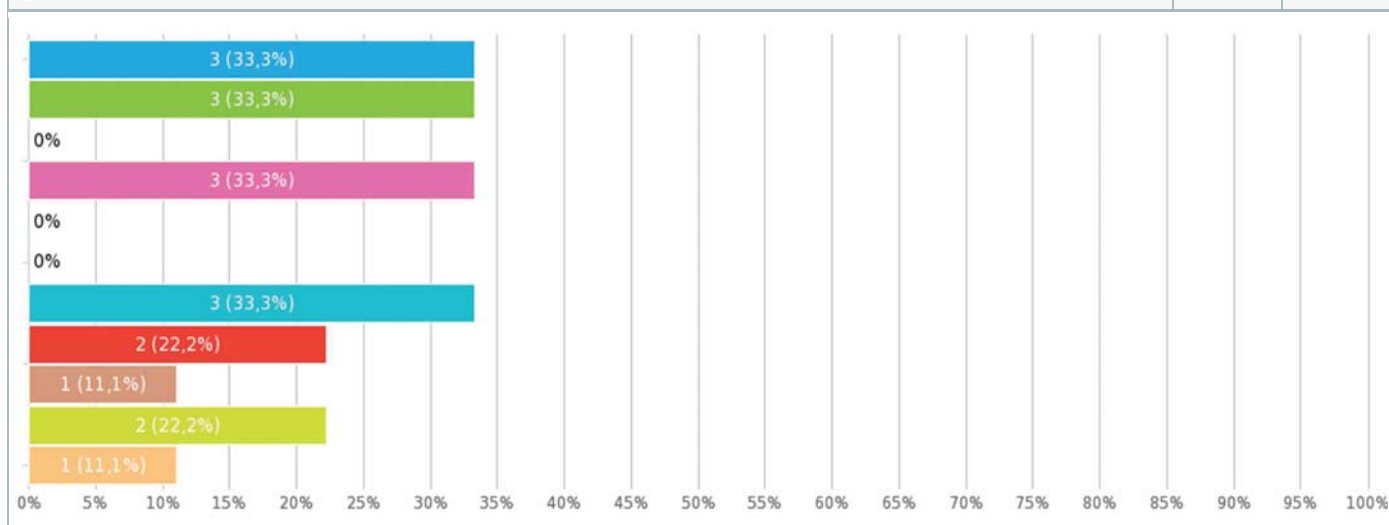
Risposta	Risposte	Rapporto
Parere di approvazione senza o con la formulazione di alcune accomandazioni non ostative all'avvio della ricerca/sperimentazione.	18	64,3 %
Parere di approvazione con la richiesta di modifiche alla cui ottemperanza è subordinato l'inizio della ricerca/sperimentazione; il parere si intende perfezionato solamente se approntate le modifiche richieste.	3	10,7 %
Rinvio al responsabile della ricerca con richiesta di informazioni e/o integrazioni al cui ottenimento è subordinata la formulazione del parere stesso e successiva convocazione del CEC entro 20 giorni dall'ottenimento della documentazione integrativa.	4	14,3 %
Parere di non approvazione con necessità di presentare una nuova domanda relativa ad un progetto di ricerca privo degli elementi ostativi all'approvazione e indicati nel parere.	1	3,6 %
Domanda ritirata dal proponente	1	3,6 %
Domanda non accoglibile per la natura dello studio	1	3,6 %



## 12. Nei casi di parere condizionato, rinvio o non approvazione le informazioni e/o integrazioni richieste hanno riguardato aspetti relativi a:

Scelta multipla, Risposte **9x**, Non risposto **23x**

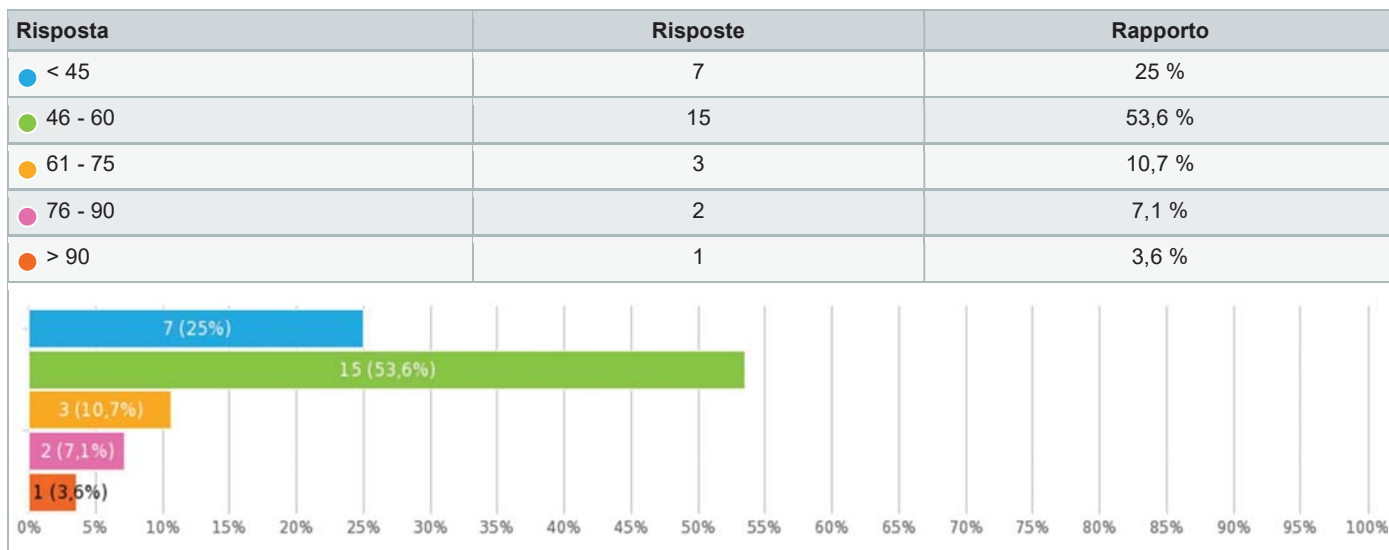
Risposta	Risposte	Rapporto
Adeguatezza della scheda informativa per il partecipante	3	33,3 %
Adeguatezza del modulo per l'acquisizione del consenso	3	33,3 %
Conflitto di interesse	0	0 %
Criteri di inclusione/esclusione dei partecipanti	3	33,3 %
Logiche di pari opportunità e gender analysis	0	0 %
Modalità di finanziamento	0	0 %
Privacy e Data Management	3	33,3 %
Struttura dell'esperimento/studio (obiettivi, dimensionamento dei gruppi di partecipanti, funzione delle prove sperimentali, ruolo del gruppo di controllo,.....)	2	22,2 %
Valutazione del rischio psico-sociale del partecipante e/o individuazione misure di contenimento	1	11,1 %
Valutazione del rischio fisico del partecipante e/o individuazione delle misure di contenimento	2	22,2 %
Altro	1	11,1 %



## 13. Durata iter di valutazione

### 13.1 Durata complessiva dell'iter valutazione (giorni)

Scelta singola, Risposte **28x**, Non risposto **4x**



### 13.2 Giorni medi per ottenere l'espressione di un parere da parte del CEC

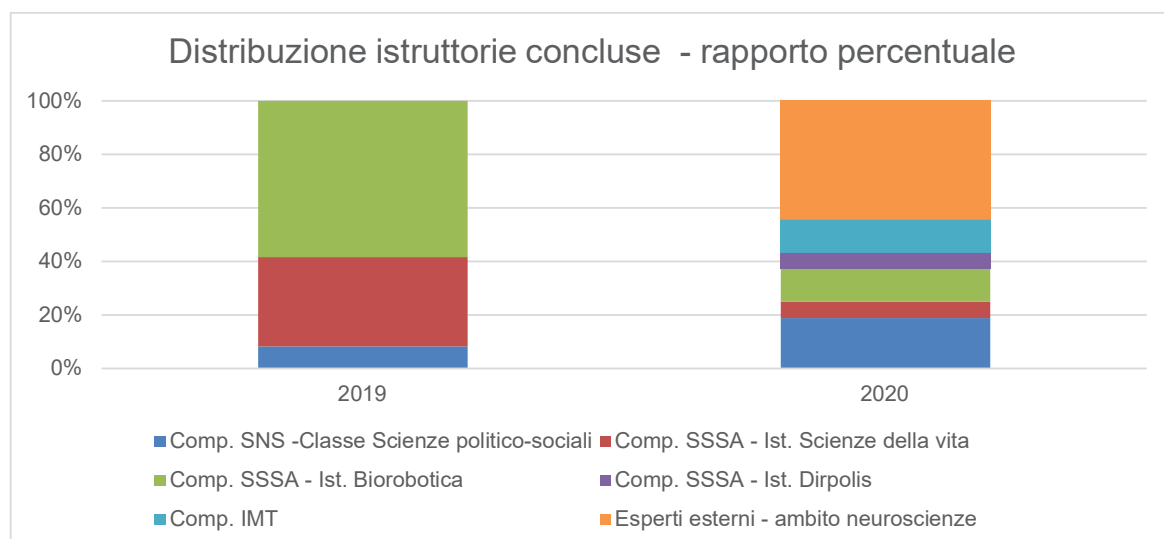
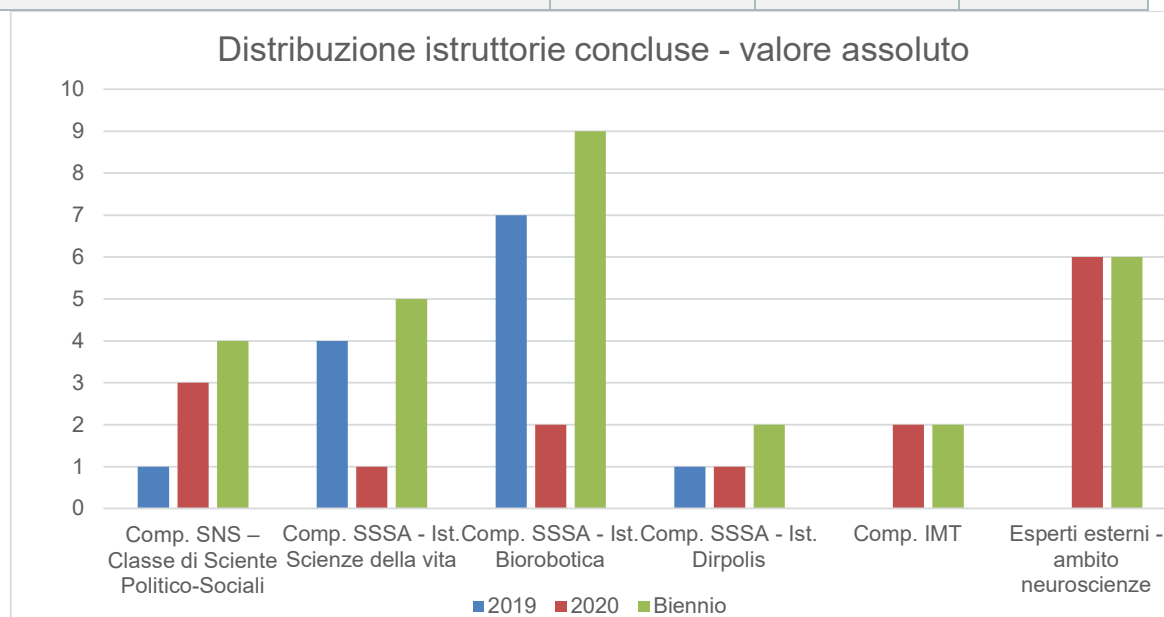
Risposta	2019	2020
● Giorni medi per l'ottenimento dell'espressione di parere da parte del CEC	63	44
● Giorni medi per l'ottenimento un parere di approvazione piena in caso di rinvio della richiesta per modifiche/integrazioni	81	69

### 13.3 Giorni medi per ottenere l'espressione di un parere da parte del CEC per richieste di variazioni per Protocolli già approvati

Risposta	2019	2020*
● Giorni medi per l'ottenimento dell'espressione di parere da parte del CEC	-	15
● Giorni medi per l'ottenimento un parere di approvazione piena in caso di rinvio della richiesta per modifiche/integrazioni	-	-

## 14. Distribuzione istruttorie completate al 31.12.2020

Risposta	2019	2020	Bienni
Componente SNS – Classe Scienze Politico Sociali	1	3	4
Componente SSSA – Dip. Scienze della Vita	4	1	5
Componente SSSA - dip. Biorobotica	7	2	9
Componente SSSA – dip. Dirpolis		1	1
Componente IMT		2	2
Esperti esterni – ambito Neuroscienze		7	7
Presidente	12	16	28





## 15. Elenco progetti

	2019
	Progetto
1	"Validation of an upper-limb robotic exoskeleton for overhead and assembly activities through physiological and electromyographic parameters: a study on healthy subjects"
2	Validazione di una piattaforma robotica per esercizi motori e il coordinamento visuomotorio degli arti superiori integrata con sensori indossabili e scenari di realtà virtuale relativi ad attività di vita quotidiana
3	Analisi delle sinergie dell'arto superiore in LIS e validazione di un'interfaccia aptica sensorizzata per la comunicazione remota per sordociechi
4	Development of a EMG -based shared human - machine control system for upper limb exoskeletons in reaching tasks
5	Non Western Powers and the Changing Character of Warfare Informed Consent Form
6	Validation of a lower -limb robotic exoskeleton for load handling activities through biomechanical and electromyographic parameters: a study on healthy subjects
7	Esperimento per la valutazione del rischio ergonomico in ambito portuale
8	Esperimento per l'analisi biomeccanica e stima dei carichi in attività di movimentazione manuale dei carichi
9	Development of intention detection methods for robotic lower limb prosthetic devices: a study on healthy subjects
10	Small scale experimentation of exoskeletal technologies for the shoulder support, based on COMAU MATE exoskeleton product
11	Design, development and test of SensHand, SensFoot and SensRing for treatment and diagnosis in neurodegenerative diseases (Sens4Neuro)
12	Studio degli effetti fisiologici della terapia acustica e vibroacustica realizzata mediante poltrona (Poltrona Project)

	2020
	Progetto
1 e 1 bis	Analisi delle variazioni nei parametri biomeccanici indotte da affaticamento nel calciatore: studio pilota per lo sviluppo di una tecnologia indossabile per la stima dell'affaticamento
2	Validazione del sistema di feedback aumentante NRT-01
3	Assessment of the performance of novel lower -limb robotic prostheses in different locomotion tasks: a study on healthy subjects
4	PREVEX: Preventing Violent Extremism in the Balkans and the MENA: Strengthening Resilience in Enabling Environments
5	Meditare per crescere: effetti della meditazione trascendentale sul benessere psico-sociale e sulla qualità del sonno nell'adolescenza
6	Resoconti verbali di esperienze soggettive in diversi stati di coscienza: un'analisi linguistica
7	Design, development and testing of CloudIA robot in real environment (CloudIA)
8	Neuroscientific study of savings behavior in school-age children
9	Studio dello sviluppo dei correlati neurali della comprensione del linguaggio parlato e impatto dell'uso della mascherina
10	Experience-dependent modulation of sleep-related mental activity
11	The effects of sensory-evoked K-complexes on sleep-related mental activity
12	CoNtAcT - Chronic Network Accountability Tuscany. Creazione di nuovi meccanismi di governance da promuovere per generare reti di assistenza multi-professionale
13	'Decision-making styles and cognitive flexibility to support the negotiation process'
14	'Neuroscientific study of the impact of intervention strategies on well-being'

15	"The Silent Revolution: effects of local ecological knowledge on the resilience of smallholder farmers in marginal agroecosystems
17	Neuroscientific study of the impact of intervention strategies on well-being
18	Stima di volume tidale e frequenza respiratoria mediante sensori inerziali
19	Is aggressive behaviour or intuitive or deliberative? A Hawk- Dove experiment with a varying harshness of conflict.
20	Copyright perception to academics and channels for access scientific knowledge

ALLEGATO "A" ALLA DELIBERAZIONE N. 11

Repertorio n. 4224/2020  
Prot n. 495065 del 10/12/2020

## **PROGRAMMA VINCI**

### **Bando 2021**

#### **Erogazione di finanziamenti a supporto di progetti accademici binazionali tra Francia e Italia**

##### **Art.1 - Oggetto**

L'Università Italo Francese è un'istituzione che promuove la collaborazione universitaria e scientifica tra l'Italia e la Francia nell'ambito della formazione continua e della ricerca (ai sensi dell'articolo 2 del Protocollo relativo all'Accordo tra il Governo della Repubblica italiana e il Governo della Repubblica francese istitutivo dell'Università Italo Francese del 26 maggio 2014).

L'obiettivo del bando Vinci è favorire l'integrazione tra i sistemi d'insegnamento universitario di Italia e Francia, contribuendo al processo di armonizzazione della formazione universitaria in Europa

In quest'ottica viene indetta una selezione per l'assegnazione di finanziamenti da parte dell'Università Italo Francese/*Université Franco Italienne* (UIF/UFI) volta a sostenere le seguenti iniziative:

- I. Finanziamenti per titoli congiunti o doppi titoli di secondo livello: Laurea Magistrale/*Master*
- II. Contributi di mobilità per tesi di dottorato in cotutela
- III. Borse triennali di dottorato in cotutela/*contrats doctoraux* per tesi in cotutela
- IV. Cofinanziamenti per assegni di ricerca post-dottorali

##### **Art.2 – Tipologie di progetti finanziabili**

Art.2.1 - Capitolo I - Finanziamenti per corsi universitari di secondo livello Laurea Magistrale/*Master* con rilascio di titoli congiunti o doppi titoli.

La UIF/UFI sostiene finanziariamente un massimo di 6 progetti, che abbiano come obiettivo di favorire la collaborazione binazionale attraverso la mobilità di studenti e docenti, lo scambio di metodologie didattiche e di esperienze di apprendimento, l'approfondimento delle conoscenze linguistiche e l'eventuale apertura a Paesi terzi.

Possono candidarsi le università italiane e francesi autorizzate e accreditate dai Ministeri di tutela e abilitate al rilascio del titolo di secondo livello riconosciuto secondo l'ordinamento in vigore.

I progetti presentati dovranno riguardare corsi universitari di secondo livello che prevedano il rilascio di un titolo congiunto o di un doppio titolo. I corsi di Laurea a ciclo unico saranno ammissibili limitatamente al quarto, quinto e sesto anno del corso. I progetti dovranno essere organizzati e finanziati congiuntamente da almeno due università, di cui una italiana e una francese e potranno riguardare reti universitarie o programmi più ampi anche al di fuori dei due Paesi.

La richiesta di finanziamento non potrà superare l'importo di € 30.000 per ciascun progetto.

La durata del sostegno finanziario sarà di massimo tre anni.

Il corso non sarà finanziato più di due volte in un periodo di sei anni.

Il corso dovrà essere avviato all'inizio dell'anno 2021-2022. Ove le Istituzioni proponenti abbiano già ricevuto, o abbiano richiesto per il medesimo progetto altri finanziamenti, pubblici o privati, sono tenute a dichiararne l'entità in sede di domanda.

Il finanziamento UIF/UFI è finalizzato, prioritariamente, all'erogazione di contributi di mobilità agli studenti e, in via eccezionale, di mobilità dei docenti e di personale tecnico-amministrativo. Potranno anche essere rendicontate spese per il perfezionamento linguistico degli studenti iscritti al corso nonché spese di gestione, purché non eccedano il 10% del finanziamento attribuito. Le previsioni di spesa dovranno tenere conto della durata complessiva del corso, del calendario di attuazione del progetto e dovranno esporre analiticamente le spese per ciascun anno.

Nel caso di un progetto multinazionale, il finanziamento erogato concerne solo le spese di mobilità Italia-Francia e Francia-Italia. I progetti dovranno dare conto, in dettaglio, anche dei servizi di accoglienza degli studenti in mobilità.

La valutazione delle domande sarà effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- Qualità, originalità e interesse del progetto
- Qualità della didattica
- Qualità del partenariato tra gli Atenei
- Articolazione del budget
- Eventuali cofinanziamenti
- Programma di mobilità di studenti tra i due Paesi, con indicazioni precise relative a numero, durata, obiettivi, servizi d'accoglienza, reciprocità, ecc.

Le candidature dovranno mettere in evidenza l'originalità, la qualità del partenariato tra gli Atenei e le eventuali esperienze precedenti nell'ambito del progetto.

Saranno altresì presi in considerazione come ulteriori elementi qualificanti:

- Mobilità dei professori/ricercatori coinvolti
- Aspetti innovativi in materia di pedagogia (pedagogia attiva, stage, e-learning, professionalizzazione)
- Relazione del progetto con le attività scientifiche dei responsabili
- Correlazione con le sfide sociali contemporanee (diversità, interculturalità, sostenibilità...)
- Collaborazioni con paesi del litorale mediterraneo
- Partenariati con il mondo economico che favoriscano l'occupazione e l'inserimento professionale dei diplomati
- Prospettive di finanziamenti europei

#### Art. 2.2 - Capitolo II - Contributi di mobilità per tesi di dottorato in cotutela.

La UIF/UFI sostiene la mobilità di dottorandi in cotutela di tesi, con l'intento di sviluppare gli scambi scientifici tra i due Paesi.

Possono candidarsi al presente capitolo soltanto i dottorandi iscritti in cotutela presso università italiane e francesi abilitate al rilascio del titolo di dottore di ricerca riconosciuto secondo l'ordinamento in vigore.

Per partecipare, i dottorandi devono essere iscritti al primo o al secondo anno di dottorato e fornire la documentazione seguente:

- copia della convenzione di cotutela, redatta secondo la normativa vigente in materia in ciascun paese, sottoscritta dal rettore dell'università italiana e dal responsabile dell'Istituzione universitaria francese, oltre che dal dottorando e dai due direttori di tesi. In alternativa, potrà essere presentata la copia dell'accordo quadro di dottorato congiunto. La convenzione di cotutela deve prevedere il

rilascio del doppio titolo o titolo congiunto. Le tesi in “codirection” senza convenzione di cotutela non sono eleggibili;

- copia dei certificati di iscrizione all'anno in corso presso le università italiane e francesi. Nel caso di un accordo quadro di dottorato congiunto, i certificati d'iscrizione dovranno fare riferimento a tale accordo.

Nel caso in cui il dottorando non abbia ancora completato le procedure per la stipula della convenzione di cotutela, avrà tempo fino al 19 maggio 2021 per inviare i seguenti documenti al segretariato UIF/UFI di riferimento (quello del paese di prima iscrizione al dottorato) tramite e-mail.

Le candidature per le quali non verranno inviati i documenti sopra elencati entro la data del 19 maggio 2021 verranno automaticamente escluse.

Il numero di contributi di mobilità da assegnare verrà deciso durante la seduta del Consiglio esecutivo sulla base della qualità scientifica delle candidature presentate.

Tutte le candidature selezionate riceveranno lo stesso importo che, per ogni contributo attribuito, sarà compreso tra € 4.000 e € 6.000.

Il contributo erogato può coprire le spese di mobilità del dottorando Italia-Francia e Francia-Italia, nonché le spese legate alla partecipazione ad attività strettamente connesse al dottorato. Le spese sono ammissibili dalla data di pubblicazione del presente bando Vinci fino a un anno dopo la discussione della tesi.

I candidati già beneficiari di una borsa di dottorato/*contrat doctoral* erogata nell'ambito del Capitolo III di un precedente bando Vinci non possono presentare la loro candidatura per il Capitolo II del presente bando Vinci.

Il contributo può essere cumulato con altri tipi di finanziamento e di retribuzione, a condizione che questi siano compatibili con la normativa vigente sui dottorati e che non impediscano al dottorando di svolgere il periodo di mobilità nel paese partner.

Questo finanziamento è attribuito una sola volta per tutta la durata del dottorato in cotutela e, per uno studente che ha effettuato la prima iscrizione al dottorato presso un'università italiana, non si configura come borsa di studio. Tale contributo è versato a rendicontazione alla sede amministrativa del dottorato che avrà cura di anticipare il contributo concesso che dovrà essere destinato al dottorando stesso.

La valutazione delle domande sarà effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- Originalità delle tematiche
- Chiarezza degli obiettivi
- Multidisciplinarietà
- Interesse scientifico
- Valore aggiunto della cotutela
- Valore aggiunto del soggiorno nel paese partner
- Relazioni scientifiche tra i gruppi di ricerca
- Complementarietà dei gruppi di ricerca
- Competenza dei gruppi di ricerca a monitorare il progetto
- Competenza scientifica e linguistica del dottorando

Saranno altresì presi in considerazione come ulteriori elementi qualificanti:

- Correlazione con le sfide sociali contemporanee (diversità, interculturalità, sostenibilità...)
- Collaborazioni con paesi del litorale mediterraneo
- Partenariati con il mondo economico che favoriscano l'occupazione e l'inserimento professionale dei dottorandi

- Prospettive di finanziamenti europei

Art.2.3 - Capitolo III - Borse triennali di dottorato in cotutela/*contrats doctoraux*.

La UIF/UFI cofinanzia delle borse triennali di dottorato/*contrats doctoraux* per tesi in cotutela che portano al rilascio di un titolo congiunto o doppio di dottorato.

Possono candidarsi al presente bando soltanto le università italiane e francesi abilitate al rilascio del titolo di dottore di ricerca riconosciuto secondo l'ordinamento in vigore.

La valutazione delle domande sarà effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- Originalità delle tematiche
- Chiarezza degli obiettivi
- Multidisciplinarietà
- Interesse scientifico
- Valore aggiunto della cotutela
- Valore aggiunto del soggiorno nel paese partner
- Relazioni scientifiche tra i gruppi di ricerca
- Complementarietà dei gruppi di ricerca
- Competenza dei gruppi di ricerca a monitorare il progetto
- Perfezionamento linguistico previsto

Saranno altresì presi in considerazione come ulteriori elementi qualificanti:

- Progetti portatori di vere e proprie innovazioni
- Correlazione con le sfide sociali contemporanee (diversità, interculturalità, sostenibilità...)
- Collaborazioni con paesi del litorale mediterraneo
- Partenariati con il mondo economico che favoriscano l'occupazione e l'inserimento professionale dei dottorandi
- Prospettive di finanziamenti europei
- Progetti presentati in partenariato con le istituzioni culturali francesi in Italia o italiane in Francia

➤ **In Francia, la UFI mette a disposizione 3 *contrats doctoraux* per tesi di dottorato in cotutela con un'Istituzione universitaria italiana**

La Scuola di Dottorato riceverà direttamente dal *Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation* l'ammontare corrispondente all'assegno di un *contrat doctoral*, secondo la vigente normativa.

I progetti presentati non saranno considerati ammissibili se conterranno elementi atti a consentire l'identificazione del futuro beneficiario.

I progetti scelti dalla UIF/UFI per l'attribuzione dei *contrats doctoraux* saranno oggetto di successive procedure di selezione dei dottorandi, attuate dalle Scuole di dottorato e poste in essere secondo la vigente normativa francese. Al termine dell'espletamento della procedura di selezione, i responsabili delle Istituzioni universitarie francesi e i rettori delle università italiane, dovranno firmare una convenzione di cotutela (redatta in conformità alla normativa vigente in ciascun paese), che dovrà pervenire al segretariato dell'*Université Franco Italienne*.

La scuola di dottorato dovrà garantire che il titolare del *contrat doctoral* svolga la sua ricerca per la tesi secondo il programma approvato. I titolari dei *contrats doctoraux* finanziati dalla UIF dovranno obbligatoriamente soggiornare almeno 12 mesi (anche non continuativi) presso l'università partner della cotutela. La scuola di dottorato è responsabile del monitoraggio del *contrat doctoral*. Il direttore della scuola dottorale è tenuto a comunicare al segretariato dell'*Université Franco Italienne* eventuali casi di abbandono del dottorato o di non ammissione all'anno successivo.



Al termine del ciclo formativo, il dottorando dovrà far pervenire al segretariato dell' *Université Franco Italienne* una copia della tesi di dottorato e un *abstract* nella lingua del paese partner (o di entrambi i Paesi se la tesi fosse scritta in una lingua diversa). La tesi e l'*abstract*, sui quali dovrà apparire chiaramente il logo della UIF/UFI, dovranno essere inviati in versione informatica.

➤ **In Italia, la UIF cofinanzia un massimo di 3 borse triennali, da attribuire a dottorandi con tesi in cotutela**

La UIF eroga, per ciascuna borsa triennale, una quota di cofinanziamento di un importo lordo complessivo di massimo € 76.455,72 a copertura di tutte le voci di spesa previste per le borse dottorato come da Decreto Ministeriale 45/2013. L'Ateneo richiedente si impegna a cofinanziare per la rimanente quota non coperta.

La borsa deve essere attribuita per lo svolgimento del progetto di ricerca concordato nella candidatura. I titolari della borsa triennale dovranno obbligatoriamente soggiornare almeno 12 mesi (anche non continuativi) presso l'università partner della cotutela.

I progetti presentati non saranno considerati ammissibili se conterranno elementi atti a consentire l'identificazione del futuro beneficiario.

I progetti scelti dalla UIF/UFI per l'attribuzione delle borse triennali di dottorato saranno oggetto di procedure di selezione dei dottorandi, attuate dalle Scuole di dottorato secondo le vigenti normative nazionali. Durante il concorso la commissione verificherà la conoscenza della lingua francese da parte del candidato (non viene esclusa l'eventuale richiesta della conoscenza di un'altra lingua straniera).

Al termine dell'espletamento della procedura di selezione i responsabili delle Istituzioni universitarie francesi e i rettori delle università italiane, si impegnano a firmare una convenzione di cotutela (redatta in conformità all'accordo quadro e alla normativa in materia vigente in ciascun paese) che dovrà pervenire tempestivamente al segretariato dell'Università Italo Francese insieme ai certificati d'iscrizione presso l'università italiana e francese.

I fondi saranno attribuiti solo se la convenzione di cotutela verrà inviata al segretariato dell'Università Italo Francese entro i termini stabiliti dal regolamento di utilizzo dei fondi.

Il coordinatore di dottorato è tenuto a comunicare al segretariato dell'Università Italo Francese eventuali casi di abbandono del dottorato o la non ammissione all'anno successivo.

Art.2.4 - Capitolo IV - Cofinanziamenti per assegni di ricerca post-dottorali

La UIF/UFI cofinanzia un massimo di n.4 assegni di ricerca annuali, da attribuire solo a ricercatori in possesso del titolo di dottorato in cotutela italo-francese, rilasciato da università italiane e francesi abilitate. Il titolo deve essere riconosciuto secondo l'ordinamento in vigore e i candidati devono aver discusso la tesi tra il 10 dicembre 2018 e il 30 giugno 2021. Devono inoltre svolgere un periodo di ricerca di almeno 4 mesi presso un'Istituzione di alta formazione e di ricerca partner.

Il cofinanziamento della UIF/UFI dell'ammontare di € 25.000 viene concesso una sola volta allo stesso dottore di ricerca.

La valutazione dei progetti sarà effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- Originalità delle tematiche e carattere innovativo del progetto
- Chiarezza degli obiettivi e qualità del programma di ricerca
- Valore aggiunto del ricercatore in relazione alle attività del progetto
- Pregresse esperienze di cooperazione italo-francese dei partner
- Scambi scientifici tra i gruppi di ricerca coinvolti
- Complementarietà tra i gruppi di ricerca coinvolti



- Eccellenza scientifica dei gruppi di ricerca coinvolti
- Valore aggiunto nella prospettiva dell'inserimento professionale

Saranno altresì presi in considerazione come ulteriori elementi qualificanti:

- Correlazione con le sfide sociali contemporanee (diversità, interculturalità, sostenibilità...)
- Collaborazioni con paesi del litorale mediterraneo
- Partenariati con il mondo economico che favoriscano l'occupazione e l'inserimento professionale dei dottorandi
- Prospettive di finanziamenti europei

Il direttore della struttura proponente avrà cura di trasmettere una lettera firmata dal direttore della struttura d'accoglienza partner, in cui si dichiara la disponibilità ad accogliere un ricercatore per svolgere il programma di ricerca. Tale lettera dovrà essere allegata in fase di candidatura. La struttura che conferirà l'assegno dovrà garantire che il titolare svolga la sua ricerca secondo il programma presentato. Il titolare dell'assegno di ricerca dovrà obbligatoriamente soggiornare almeno 4 mesi (anche se non continuativi) presso la struttura partner del progetto.

#### ➤ In Italia

Per un assegno di ricerca, bandito e attribuito ai sensi dell'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010 n.240, la UIF corrisponderà alla struttura selezionata, un cofinanziamento di € 25.000 che dovrà essere destinato a coprire l'importo lordo dell'assegno di ricerca e le spese di missioni dell'assegnista durante il soggiorno presso l'istituzione francese.

La struttura che riceverà il cofinanziamento dovrà destinare all'assegnista un importo complessivo corrispondente almeno a quello minimo stabilito con decreto del MIUR, relativamente all'anno di godimento dell'assegno, e comunque non inferiore alla somma ricevuta dalla UIF. L'importo corrisposto all'assegnista potrà esser diminuito della sola quota di oneri previdenziali prevista, a suo carico, dalla legge.

Per accedere alla selezione, la candidatura dovrà essere presentata dal direttore di una struttura di ricerca di un'università italiana, di un'istituzione, ente o agenzia indicati nell'articolo 22 comma 1 della legge 30 dicembre 2010 n. 240.

I progetti presentati non saranno considerati ammissibili se conterranno elementi atti a consentire l'identificazione del futuro beneficiario. In seguito alla notifica dei risultati i progetti scelti per l'attribuzione di assegni di ricerca saranno infatti oggetto di successive procedure di selezione degli assegnisti poste in essere dalle strutture destinatarie del cofinanziamento.

#### ➤ In Francia

La UIF corrisponderà alla struttura francese selezionata, un cofinanziamento di € 25.000 destinato a coprire l'importo di un assegno di ricerca.

Il cofinanziamento potrà essere anche utilizzato per il rimborso delle spese di missione del beneficiario durante il suo soggiorno presso la struttura italiana.

#### Art.3 – Termine e modalità di presentazione delle candidature.

Tutte le candidature per i differenti capitoli del presente bando dovranno essere registrate online (in lingua italiana e francese) sul sito [www.universita-italo-francese.org](http://www.universita-italo-francese.org).

Il presente bando viene pubblicato sul sito della UIF/UFI, insieme all'apertura della procedura di registrazione online, il giorno **10 dicembre 2020**.

Il termine ultimo per la registrazione online delle candidature viene stabilito al giorno **19 febbraio 2021** alle ore 12.00 (mezzogiorno – ora di Roma).

Art.4 – Commissione giudicatrice e selezione delle candidature.

La valutazione finale spetta al Consiglio esecutivo della UIF/UFI (i cui membri sono indicati sul sito internet della UIF/UFI all'indirizzo <https://www.universite-franco-italienne.org/it/>), che sceglie i progetti da finanziare sulla base dei criteri di valutazione individuati all'articolo 2. Il Consiglio esecutivo potrà avvalersi della collaborazione di esperti esterni e, in caso di pari merito, saranno valutati elementi quali:

- I. un'equa distribuzione geografica dell'assegnazione dei finanziamenti a livello nazionale;
- II. un bilanciamento tra settori scientifico-disciplinari.

Art.5 – Assegnazione dei finanziamenti e pubblicazione delle candidature selezionate.

Sulla base delle decisioni assunte dal Consiglio esecutivo, l'elenco dei progetti selezionati verrà pubblicato sul sito internet della UIF/UFI nel mese di **giugno 2021**.

Il Consiglio esecutivo potrà decidere di utilizzare le risorse non attribuite per altri capitoli del presente bando o altre attività della UIF/UFI.

A conclusione del progetto, i responsabili si impegnano a inviare un rapporto dettagliato sulle attività svolte.

I responsabili dei progetti si impegnano inoltre, per cinque anni dopo il periodo finanziato, a rispondere alle richieste di informazioni sul progetto da parte della UIF/UFI.

F.to la Responsabile del procedimento  
amministrativo

Università Italo Francese

Maria Schiavone

Il presente documento è conforme al documento originale ed è prodotto per la pubblicazione sul Portale istituzionale nella modalità necessaria affinché risulti fruibile dai software di ausilio, in analogia a quanto previsto dalla legge sull'accessibilità. Il documento originale con le firme autografe è a disposizione presso gli uffici dell'Università Italo Francese.

## **INFORMATIVA PRIVACY AI SENSI DELL'ART. 13 DEL REGOLAMENTO GENERALE SULLA PROTEZIONE DEI DATI (REGOLAMENTO UE 679/2016 E DEL CONSIGLIO DEL 27 APRILE 2016)**

L'Università italo francese (UIF/UFI) rende noto che i dati personali dei candidati ai bandi Vinci, Galileo, Label scientifico UIF/UFI, Visiting Professor e premio UIF/UFI, acquisiti con la domanda di candidatura o con successive eventuali modalità apposite di raccolta, saranno trattati per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali di didattica e ricerca, nel rispetto dei principi generali di liceità, correttezza, trasparenza, limitazione delle finalità e del periodo di conservazione, minimizzazione dei dati, esattezza, integrità, riservatezza e responsabilizzazione, del codice in materia di protezione dei dati personali e dei regolamenti dell'Università di Torino di attuazione del codice e in materia di dati sensibili e giudiziari (reperibili sul portale [www.unito.it](http://www.unito.it), "Statuto e Regolamenti", "Regolamenti: procedimenti").

Ai sensi dell'art. 13 del regolamento UE 2016/679 (nel seguito GDPR), si forniscono, nel rispetto del principio di trasparenza, le seguenti informazioni al fine di rendere consapevoli i candidati delle caratteristiche e modalità del trattamento dei dati:

### **a) Identità e dati di contatto**

Il "Titolare" del trattamento dei dati è l'Università degli Studi di Torino con sede legale in Via Verdi 8 – 10124 Torino (dati di contatto: indirizzo pec: [ateneo@pec.unito.it](mailto:ateneo@pec.unito.it) - indirizzo mail: [rettore@unito.it](mailto:rettore@unito.it); il rappresentante legale: il Magnifico Rettore pro tempore).

### **b) Dati di contatto del responsabile della protezione dei dati personali (DPO)**

Il Responsabile per la protezione dei dati personali (RPD) o Data Protection Officer dell'Università (DPO) è contattabile all'indirizzo di posta elettronica: [rpdp@unito.it](mailto:rpdp@unito.it)

### **c) Finalità del trattamento e base giuridica**

L'Università, in qualità di Titolare del trattamento, provvederà al trattamento dei dati personali da Lei forniti, relativi a Lei o ai Suoi familiari, ai sensi dell'art. 6 lett. e) del GDPR in quanto "il trattamento è necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento". In particolare i dati di cui sopra saranno raccolti e trattati, in modalità cartacea o informatizzata, per il perseguimento delle finalità istituzionali previste dall'Accordo del 6 ottobre 1998 tra il Governo della Repubblica Italiana e il Governo della Repubblica Francese che istituisce l'Università italo francese e della legge istitutiva n.161 del 2000:

- promuovere la convergenza fra i rispettivi sistemi universitari;
- promuovere il rilascio di doppi titoli di studio e di titoli congiunti e concorrere alla definizione di programmi comuni;
- favorire la partecipazione delle istituzioni di istruzione superiore degli altri Paesi europei a tale processo;
- promuovere programmi congiunti di ricerca e di formazione permanente;
- fornire assistenza alle istituzioni e organismi universitari dei due Paesi in materia di cooperazione interuniversitaria;
- sostenere la creazione di banche-dati e di collegamenti telematici fra i due sistemi universitari al fine di istituire una rete virtuale di informazione, di insegnamento e di formazione permanente.

Si informa che ai sensi del testo unico sulla Trasparenza D.Lgs. 33 del 2013 i dati dei vincitori saranno pubblicati on line nella sezione "Amministrazione Trasparente" del portale dell'Università di Torino

e sul portale dell'Università italo francese (<https://www.universite-franco-italienne.org/it/>) nell'ambito della pubblicazione delle graduatorie.

Per le finalità di trattamento sopra indicate e in situazioni specifiche potranno essere raccolte e trattate, ai sensi degli artt. 9 e 10 del GDPR, particolari categorie di dati personali quali dati che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona e dati personali relativi alle condanne penali e ai reati o a connesse misure di sicurezza.

#### **d) Conferimento dei dati**

Il conferimento dei dati richiesti è obbligatorio ai fini della valutazione dei requisiti di partecipazione ai bandi della UIF/UFI. Il mancato conferimento di tali dati comporta la non ammissione ai predetti bandi di mobilità ed il mancato perfezionamento dei relativi procedimenti.

#### **e) Destinatari ed eventuali categorie di destinatari dei dati personali**

I dati trattati per le finalità di cui sopra verranno comunicati o saranno comunque accessibili al personale docente, al personale dipendente o collaboratore assegnato ai competenti uffici dell'Università, che, nella loro qualità di referenti per la protezione dei dati e/o amministratori di sistema e/o autorizzati al trattamento, saranno a tal fine adeguatamente istruiti dal titolare.

L'Università può comunicare i dati personali di cui è titolare anche ad altre amministrazioni pubbliche qualora queste debbano trattare i medesimi per eventuali procedimenti di propria competenza istituzionale nonché a tutti quei soggetti pubblici ai quali, in presenza dei relativi presupposti, la comunicazione è prevista obbligatoriamente da disposizioni comunitarie, norme di legge o regolamenti.

La gestione e la conservazione dei dati personali raccolti dall'Università avviene sia su server ubicati all'interno dell'Università sia su server esterni di fornitori di alcuni servizi necessari alla gestione tecnico-amministrativa che, ai soli fini della prestazione richiesta, potrebbero venire a conoscenza dei dati personali degli interessati e che saranno debitamente nominati "Responsabili del trattamento" a norma dell'art. 28 del GDPR.

I dati potranno essere comunicati alle seguenti categorie di destinatari:

- 1) Ministero dell'Istruzione, della Università e della Ricerca – MIUR
- 2) Ministero Affari Esteri, Ambasciate, Prefetture, Questure, relativamente al riconoscimento di particolari status;
- 3) Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation – MESRI
- 4) Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères
- 5) MEAE Commissione Europea nell'ambito dei programmi di mobilità internazionale;
- 6) Campus France
- 7) Procura della Repubblica, Avvocatura dello Stato per la gestione del contenzioso e la gestione dei procedimenti disciplinari;
- 8) Amministrazioni certificanti, in sede di controllo delle dichiarazioni sostitutive rese ai sensi del D.P.R. n.445/200;
- 9) Altri Atenei italiani ed esteri, nel caso di trasferimenti da e verso tali Atenei;
- 10) Istituti di Istruzione Superiore partner nell'ambito di programmi di mobilità studentesca;
- 11) Enti e soggetti pubblici e privati che gestiscono l'erogazione di contributi di ricerca e/o di borse di studio o che promuovono studi e ricerche, progetti per lo sviluppo universitario;
- 12) Professori, ricercatori ed esperti esterni nella loro qualità di valutatori di candidature presentate nei suddetti bandi,
- 13) Soggetti esterni pubblici o privati per fini occupazionali.

14) Il Segretariato francese dell'Université Franco Italienne presso Université Grenoble Alpes

**f) Trasferimento dati a paese terzo**

I dati raccolti, per il perseguimento di ciascuna delle finalità istituzionali di cui sopra, potrebbero dover essere trasferiti verso un paese con sede al di fuori dell'Unione Europea (c.d. Paese terzo). Il Titolare assicura fin d'ora che tale trasferimento extra UE avverrà solo verso Paesi terzi rispetto ai quali esiste una decisione di adeguatezza della Commissione Europea (art. 45 GDPR), ovvero si avvale di fornitori che assicurano garanzie adeguate (ad esempio, per servizi di Google del settore Educational sono state adottate adeguate misure di garanzia; per approfondimenti vedasi la sezione Privacy and Security di Google).

**g) Diritti sui dati**

Si precisa che, in riferimento ai Suoi dati personali, può esercitare, ai sensi degli artt. 15, 16, 17, 18, e 21 del GDPR i seguenti diritti:

- 1) diritto di accesso ai dati personali e a tutte le informazioni di cui all'art.15;
- 2) diritto di rettifica dei dati personali inesatti o di integrazione di quelli incompleti (art.16)
- 3) diritto di cancellazione ("diritto all'oblio", art.17) dei dati personali fatta eccezione per quelli contenuti in atti che devono essere conservati obbligatoriamente dall'Università italo francese o per quelli in cui è prevalente l'interesse legittimo dell'Università a conservarli per finalità di pubblico interesse;
- 4) diritto di limitazione di trattamento (art.18) ossia diritto di ottenere dal titolare del trattamento la limitazione del trattamento quando ricorra una delle ipotesi di cui all'art.18, fermo quanto previsto con riguardo alla necessità ed obbligatorietà del trattamento dati per poter fruire dei servizi offerti;
- 5) diritto alla portabilità dei dati (diritto applicabile ai soli dati in formato elettronico), nelle modalità disciplinate dall'art. 20;

Si precisa che il diritto di opposizione non può riguardare i casi in cui il trattamento è effettuato dall'Università per adempiere ad un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento o per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri.

In ogni momento sarà possibile esercitare i diritti sui propri dati, scrivendo a: Direzione Attività Istituzionali, Programmazione, Qualità e Valutazione - via Verdi 8 - 10124 Torino E-mail: [internationalexchange@unito.it](mailto:internationalexchange@unito.it) – telefono: 011.6704425 – fax: 011.2361017. Si informa che, nel caso in cui l'Università non ottemperi alla richiesta del soggetto, è possibile proporre reclamo ai sensi dell'art.77 del GDPR all'autorità di controllo (Autorità Garante per la protezione dei dati personali indirizzo email: [garante@gpdp.it](mailto:garante@gpdp.it); sito web: [www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it)) o ricorso giurisdizionale ai sensi dell'art.78 del GDPR.

**h) Periodo di conservazione dei dati**

I dati personali inerenti alla candidatura saranno conservati per tutto il tempo necessario al perseguimento delle finalità e al fine di ottemperare alle richieste di certificazione dei singoli e alle richieste di verifica, nel rispetto degli obblighi di archiviazione imposti dalla normativa vigente. I dati di contatto (telefono, email personale) sono conservati per il periodo necessario per il raggiungimento

delle finalità per le quali sono stati raccolti i dati e, successivamente, non saranno più utilizzati dall'Università.

**i) Finalità diversa del trattamento**

Qualora il titolare del trattamento intenda trattare ulteriormente i dati personali per una finalità diversa da quella per la quale sono stati raccolti, prima di procedere a tale ulteriore trattamento dovrà fornire adeguata informazione in merito a tale diversa finalità e ogni ulteriore informazione pertinente.

**j) Profilazione**

Il titolare non utilizza processi automatizzati finalizzati alla profilazione.



**ACCORDO DI COLLABORAZIONE DELLE SCUOLE AD ORDINAMENTO SPECIALE****TRA**

**SCUOLA NORMALE SUPERIORE** (C.F. 80005050507), con sede a Pisa in Piazza dei Cavalieri n. 7, rappresentata dal Direttore e legale rappresentante pro-tempore, Prof. Luigi Ambrosio, (di seguito per brevità indicata come Parte o “Scuola Normale Superiore”)

E

**SCUOLA SUPERIORE DI STUDI UNIVERSITARI E DI PERFEZIONAMENTO SANT’ANNA** (C.F. 93008800505), con sede in Pisa, Piazza Martiri della Libertà, 33, rappresentata dalla Rettrice e legale rappresentante pro-tempore, Prof.ssa Sabina Nuti (di seguito per brevità indicata come Parte o “Scuola Superiore Sant’Anna”)

E

**SCUOLA IMT (Istituzioni, Mercati, Tecnologie) ALTI STUDI DI LUCCA** (C.F. 92037570469), con sede in Lucca, Piazza San Ponziano numero civico 6, rappresentata dal proprio Direttore e legale rappresentante pro-tempore, Prof. Pietro Pietrini (di seguito per brevità indicata come Parte o “Scuola IMT”)

E

**SCUOLA UNIVERSITARIA SUPERIORE IUSS** (C. F. 96049740184), con sede in Pavia, Palazzo del Broletto - Piazza della Vittoria n.15, nella persona del Prof. Riccardo Pietrabissa, Rettore e legale rappresentante pro tempore, domiciliato per la carica presso la sede della Scuola (di seguito per brevità indicata come Parte o “IUSS”)

E

**SCUOLA INTERNAZIONALE SUPERIORE DI STUDI AVANZATI** (C. F. 80035060328), con sede in Trieste, Via Bonomea n.265, nella persona del Prof. Stefano Ruffo, Direttore e legale rappresentante pro tempore, domiciliato per la carica presso la sede della Scuola (di seguito per brevità indicata come Parte o “SISSA”)

E

**SCUOLA UNIVERSITARIA SUPERIORE “GRAN SASSO SCIENCE INSTITUTE”** (C. F. 01984560662), con sede in L’Aquila, Via Francesco Crispi n.7, nella persona del Prof. Eugenio Coccia, Rettore e legale rappresentante pro tempore, domiciliato per la carica presso la sede della Scuola (di seguito per brevità indicata come Parte o “GSSI”)

nel seguito definite congiuntamente anche “Parti” e/o “Scuole Superiori” e singolarmente “la Parte”

**PREMESSO CHE**

- Le sei Scuole Superiori a ordinamento speciale sono istituzioni universitarie pubbliche che si propongono di valorizzare il merito come motore di sviluppo, puntando ad essere realtà avanzate nella ricerca e nello sviluppo culturale, in grado di attrarre il talento, anche a livello internazionale, di facilitare la mobilità sociale e, quali istituzioni pubbliche, di svolgere il loro ruolo di Istituzioni di eccellenza al servizio del Paese;
- le sei Scuole Superiori si definiscono “*learning communities*”, essendo caratterizzate da fattori distintivi quali: il rapporto numericamente privilegiato tra il corpo docente e gli allievi/e, il forte orientamento alla ricerca, l’interdisciplinarietà, il sistema di consolidate relazioni nazionali e internazionali, nonché la competenza e la capacità di supporto del personale tecnico e amministrativo;
- le Scuole Superiori rispondono alla medesima normativa in materia di riconoscimento ed accreditamento (D. M. n. 439 del 2013 e D.M. n. 6 del 2019), nell’ambito della quale il contributo delle Scuole al sistema universitario è valutato secondo criteri, quali a titolo esemplificativo: qualità e impatto della ricerca; capacità di attrazione di fondi di ricerca rispetto agli ambiti disciplinari in cui ciascuna Scuola



opera; attività di terza missione rispetto agli ambiti disciplinari in cui ciascuna Scuola opera; qualità delle infrastrutture di ricerca;

- nelle Scuole Superiori la ricerca di elevata qualità disciplinare e interdisciplinare rappresenta una palestra per la formazione dei propri allievi *under graduate e graduate*;

#### CONSIDERATO CHE

- le Amministrazioni Pubbliche, ai sensi dell'articolo 15, comma 1, della legge 7 agosto 1990 n. 241, e successive modifiche e integrazioni, possono concludere tra loro accordi per disciplinare lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune;

- le sei Scuole Superiori in data 22 luglio 2020 hanno presentato alla Giunta della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane la loro proposta di azione per lo sviluppo e la sostenibilità delle Scuole Superiori ad ordinamento speciale;

- le sei Scuole Superiori in data 28 luglio 2020 hanno trasmesso al Ministro dell'Università e della Ricerca un documento relativo allo sviluppo e alla sostenibilità delle Scuole Superiori condividendone i contenuti e le proposte – Allegato A

#### LE PARTI CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE

##### Articolo 1 – Finalità e Oggetto

1.1. Le sei Scuole Superiori a ordinamento speciale, nel rispetto dei loro Statuti ed ordinamenti interni che tengono conto della loro storia e dimensione e del peculiare ambito scientifico e territoriale, convengono di voler contribuire in modo significativo alla ricerca e allo sviluppo culturale del Paese e del sistema universitario italiano. A tale scopo si impegnano a costruire una **“Rete di eccellenza della ricerca e della formazione superiore”**.

1.2. Le sei Scuole Superiori, ferma restando l'autonomia di bilancio, amministrativa ed organizzativa di ciascuna, si impegnano ad operare tramite la costituenda **“Rete di eccellenza della ricerca e della formazione superiore”** per garantire la massima sinergia ed assicurare maggiore efficacia alla loro azione.

##### Articolo 2 – Ambiti di interesse e di innovazione sperimentale

2.1. Le Parti si impegnano a dare attuazione al documento presentato al Ministro relativo allo sviluppo e alla sostenibilità delle Scuole Superiori e intendono svolgere un ruolo di avanguardia e sperimentazione per tutto il Sistema Universitario Italiano e per il Paese intero. La loro particolare struttura e missione, infatti, può consentire di sperimentare meccanismi e politiche che potranno essere estese a tutti gli Atenei, se validati da risultati positivi.

2.2. In particolare, gli ambiti su cui le Scuole si propongono di “fare rete” quali soggetti pronti svolgere un ruolo di innovazione sperimentale sono:

a) **Potenziamento del ruolo centrale per la ricerca.** Le Scuole Superiori si impegnano a potenziare la propria capacità di fare ricerca scientifica di frontiera, sia con focalizzazione disciplinare sia con attenzione alle tematiche interdisciplinari. La rete scientifica delle Scuole ha ad oggetto specifici temi di frontiera, non avendo la necessità, propria degli atenei generalisti, di rappresentare la moltitudine di tematiche di ricerca connesse alla esigenza di erogare percorsi di laurea. Una rete quindi di riferimento per la formazione a livello dottorale, per il riconoscimento dell'eccellenza nella ricerca nei *ranking* internazionali, per rappresentare un punto di riferimento per l'innovazione scientifica e tecnologica del Paese.

b) **Potenziamento del ruolo per la formazione di alto merito e di avanguardia garantendo un supporto agli atenei generalisti e al sistema scolastico italiano.** Le Scuole Superiori si impegnano a potenziare le iniziative di orientamento e mobilità sociale per permettere a studenti di merito di **tutti gli atenei italiani** di avvicinarsi ai temi di ricerca svolti presso le Scuole, nonché di ampliare le iniziative a favore del **sistema scolastico italiano**, per garantire percorsi di formazione e ampliare l'offerta formativa on line e le iniziative di orientamento e mobilità sociale a favore del sistema scolastico.

c) **Progettazione e attivazione di percorsi per formare e inserire nella Pubblica Amministrazione e nel Settore Privato giovani di talento quali gli allievi delle Scuole.** La rete si propone di sviluppare in particolare percorsi di collaborazione con la PA per inserire i giovani talenti formati e finanziati dallo Stato anche in ambiti non accademici. Il Paese necessita di soggetti capaci di svolgere il ruolo di agenti del cambiamento, portatori di competenze e di capacità in grado di fare la differenza per migliorare la Pubblica Amministrazione Italiana.

d) **Svolgere un ruolo di apripista e di sperimentazione in ambito gestionale–organizzativo.** In particolare sono disponibili a sperimentare e consolidare nuovi modelli di organizzazione della ricerca, fondati anche sull'indipendenza dei singoli "*Principal Investigator*" e sul coinvolgimento dei dottorandi (quindi svincolati da indici quantitativi – es. rapporto professori ricercatori), nuove forme di valutazione, anche qualitative, per il reclutamento e la promozione di docenti e ricercatori, nuove procedure concorsuali per docenti e ricercatori basate sulle tematiche di ricerca che si intende sviluppare e non necessariamente vincolate alla scelta di un settore scientifico disciplinare, procedure amministrative semplificate per la gestione degli appalti e degli acquisti e nuovi modelli di incentivazione del personale.

e) **Potenziamento del ruolo delle Scuole in tema di valorizzazione dei risultati della ricerca, di gestione della proprietà intellettuale e più in generale di Terza Missione.** Su questi temi le Scuole si impegnano, anche attraverso l'adesione a JoTTO, a rafforzare le forme di collaborazione esistenti, nonché a promuovere e a organizzare iniziative congiunte di "*talent valorisation*" e di "*talent development*", in modo da potenziare le "*soft skill*" di studenti e giovani ricercatori, ampliando le loro possibilità di accedere al mondo del lavoro, anche non accademico.

### Articolo 3 – Referenti

3.1. I referenti della attuazione del presente Accordo sono i Rettori e i Direttori delle Scuole:

- Per la Scuola Superiore Sant'Anna: la Rettrice prof.ssa Sabina Nuti.
- Per la Scuola Normale Superiore: il Direttore prof. Luigi Ambrosio;
- Per la Scuola IMT: il Direttore prof. Pietro Pietrini;
- Per la Scuola IUSS, il Rettore prof. Riccardo Pietrabissa;
- Per la Scuola SISSA, il Direttore prof. Stefano Ruffo;
- Per la Scuola GSSI, il Rettore prof. Eugenio Coccia.

3.2. Le sei Scuole Superiori a ordinamento speciale designano il prof. Stefano Ruffo quale rappresentante chiamato a partecipare alla Giunta della CRUI.

### Articolo 4 – Iniziative congiunte

4.1 Nell'ambito della "rete di eccellenza della ricerca e della formazione superiore", le sei Scuole Superiori riconoscono l'interesse ad organizzare eventi ed iniziative congiunte che saranno condivisi attraverso i propri canali istituzionali, quali ad esempio:

- a) organizzazione del Job Fair, evento annuale di job meeting delle Scuole di eccellenza italiane e di *recruiting* dedicato al dialogo tra le Imprese e gli Allievi;
- b) organizzazione del JoTTO Fair, evento dedicato all'incontro tra l'attività di ricerca delle Scuole di eccellenza italiane e il mondo delle imprese, con l'intento di promuovere e supportare la nascita di collaborazioni tra le due realtà e favorire il trasferimento di tecnologia ed innovazione al mondo industriale.
- c) organizzazione di Scuole di Orientamento, attività ed eventi finalizzati all'incontro tra le Scuole Superiori, i docenti, le famiglie e i giovani, con l'intento di far conoscere le realtà universitarie delle Scuole di eccellenza e le loro caratteristiche di residenzialità;
- d) altre ed ulteriori iniziative potranno essere elaborate durante la vigenza del presente Accordo.

## Articolo 5 – Regole di funzionamento

5.1. Per il migliore funzionamento della “Rete di eccellenza della ricerca e della formazione superiore”, le sei Scuole Superiori attraverso i loro Referenti (Rettori e Direttori) stabiliscono di:

- a) effettuare un coordinamento sistemico attraverso l’organizzazione di incontri periodici in presenza o a distanza;
- b) predisporre un documento di programmazione in cui pianificare le attività che hanno carattere strategico e predisporre a consuntivo una relazione annuale di verifica delle attività svolte; documenti da inviare al Ministro dell’Università e della Ricerca;
- c) dedicare una sezione del sito istituzionale alla “Rete di eccellenza della ricerca e della formazione superiore”, in cui dare diffusione delle iniziative congiunte di cui all’art. 4;
- d) realizzare un evento annuale in cui le Scuole organizzano una giornata aperta alla cittadinanza, stile *open day*, di comunicazione e diffusione delle proprie attività di formazione e ricerca; realizzare eventi analoghi per la presentazione della Rete ad istituzioni straniere;
- e) creare programmi specifici di mobilità degli studenti universitari e dei dottorandi all’interno della “Rete di eccellenza della ricerca e della formazione superiore”, valorizzando la vocazione all’alta formazione *graduate* e *post-graduate* multidisciplinare attraverso l’orientamento a sfide strategiche di lungo periodo e l’organizzazione di percorsi innovativi in cui la formazione dottorale e la ricerca siano unificate;
- f) promuovere la partecipazione alle *Seasonal School*, percorsi formativi di eccellenza di una o due settimane, a carattere residenziale o in modalità on-line, dedicati a tematiche di frontiera interdisciplinari rivolti a studentesse e studenti universitari e dottorandi meritevoli.

## Articolo 6 – Trattamento dei dati

6.1. Le Parti si impegnano reciprocamente a trattare e conservare i dati personali raccolti in occasione dello svolgimento delle attività riconducibili al presente Accordo in conformità alle misure e agli obblighi imposti dal Regolamento UE 2016/679 e dal D.Lgs. 196/2003 e ss.mm.ii.

6.2. Ciascuna Parte è titolare dei trattamenti dei dati personali raccolti per le attività di cui al presente Accordo. Qualora necessario, in relazione a specifici trattamenti, le Parti potranno regolamentare i relativi rapporti a norma di legge, nonché concordare azioni comuni per l’analisi dei rischi e l’adozione di misure tecniche e organizzative particolari per assicurare la protezione dei dati personali, con il coinvolgimento eventuale delle proprie Commissioni etiche, degli Uffici legali e dei rispettivi Responsabili della protezione dei dati (D.P.O.). Tali azioni potranno prevedere, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, l’adozione di misure tecniche e organizzative aggiuntive derivanti dall’analisi e valutazione di impatto sulla protezione dei dati (*Data Protection Impact Assessment*), nonché la stipula di accordi e/o clausole e/o protocolli operativi per la gestione delle modalità e degli obblighi connessi a uno o più trattamenti.

## Articolo 7 – Durata e rinnovo

7. Il presente Accordo è valido per tre anni solari a decorrere dalla data di trasmissione, tramite posta elettronica certificata, dell’originale dell’atto munito di firma digitale ad opera della Parte che per ultima ha apposto la sottoscrizione. Ogni eventuale rinnovo deve essere concordato per iscritto dalle Parti.

## Articolo 8 – Disposizioni fiscali e finali

8.1. Il presente Accordo è sottoscritto dalle Parti con firma digitale. L’imposta di bollo sull’originale informatico, di cui all’art. 2 del D.P.R. n. 642/1972 e all’art. 2 dell’Allegata Tabella A – Tariffa Parte I, è assolta dalla Scuola Superiore Sant’Anna.

8.2. Esso è soggetta a registrazione in caso d'uso ai sensi degli articoli 5, 6, 39, 40 e 4 dell'Allegata Tariffa Parte II) del D.P.R. n. 131/1986, su richiesta e con oneri a carico della Parte richiedente.

8.3 Per tutto quanto non disciplinato dal presente Accordo si rinvia alle disposizioni di legge

Letto, confermato e sottoscritto in Pisa in data .....

Per la Scuola Normale Superiore

Direttore, Prof. Luigi Ambrosio (\*)

Per la Scuola Superiore Sant'Anna,

Rettrice, Prof.ssa Sabina NUTI (\*)

Per la Scuola IMT

Direttore, Prof. Pietro Pietrini (\*)

Per la Scuola IUSS

Rettore, Prof. Riccardo Pietrabissa (\*)

Per la Scuola SISSA

Direttore, Prof. Stefano Ruffo (\*)

Per la Scuola GSSI

Rettore, Prof. Eugenio Coccia (\*)

*(\*) Sottoscrizione apposta digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2008*

ALLEGATO "A" ALLA DELIBERAZIONE N. 13

Alla c.a. del Ministro Gaetano Manfredi

“Le Scuole Superiori a ordinamento speciale in Italia:  
istituzioni di eccellenza al servizio del Paese”

a cura delle sei Scuole Superiori ad Ordinamento Speciale:



Roma, 28/07/2020

## Le Scuole Superiori a ordinamento speciale in Italia: istituzioni di eccellenza al servizio del Paese

Le Scuole Superiori a ordinamento speciale, nel seguito per brevità Scuole Superiori, sono istituzioni universitarie pubbliche che si propongono di promuovere, a livello nazionale e internazionale, lo sviluppo della cultura e della ricerca scientifica e tecnologica. Il rapporto anche numericamente privilegiato tra il corpo docente e gli allievi/e, il forte orientamento alla ricerca, l'interdisciplinarietà, il sistema di consolidate relazioni nazionali e internazionali, la competenza e la capacità di supporto del personale tecnico e amministrativo sono fattori distintivi delle Scuole Superiori che possono definirsi delle **"learning communities"**.

La sfida per le Scuole Superiori, in linea con l'esempio della Scuola Normale Superiore, la prima ad essere istituita, è sempre stata **l'eccellenza**, da non confondersi con il concetto di élite, ossia non Scuole per pochi docenti e allievi "privilegiati", ma Scuole capaci di valorizzare il merito come motore di sviluppo, puntando ad essere **realità avanzate nella ricerca e nello sviluppo culturale**, in grado di attrarre il talento, anche a livello internazionale, di facilitare la mobilità sociale e, quali istituzioni pubbliche, di svolgere il loro ruolo a favore della collettività.

Come insegna l'esperienza più consolidata delle Scuole pisane e della SISSA, le Scuole Superiori, pur godendo del requisito qualificante dell'autonomia di bilancio, amministrativa e organizzativa, svolgono al meglio il loro ruolo e la loro missione in modo integrato con gli atenei generalisti - non solo con quelli dell'ambito territoriale - contribuendo alla formazione delle nuove generazioni. Il loro ruolo è di supporto alla formazione universitaria curriculare *under graduate* e, per la formazione *graduate*, la promozione di Scuole di dottorato di altissimo livello su ambiti di ricerca di frontiera, sia nelle scienze di base sia in quelle applicate.

In tal senso le Scuole Superiori possono svolgere un **ruolo di apripista** nell'ambito del sistema universitario italiano **nel campo della ricerca di base e applicata**, sperimentando nuovi modelli organizzativi e didattici, come già successo in passato, basti pensare all'istituzione del Corso di Perfezionamento presso la Scuola Normale, antesignano del dottorato, o alle prime esperienze, 40 anni fa, di orientamento universitario. Le Scuole Superiori riservano la loro azione ad allievi particolarmente selezionati per capacità e motivazione e legano la formazione universitaria e post universitaria indissolubilmente e spesso anche molto precocemente con la ricerca, che rappresenta la palestra di apprendimento permanente degli allievi, proposta anche con approcci interdisciplinari per stimolare lo spirito critico e creativo.

L'ambizione e il ruolo delle Scuole Superiori è di contribuire in modo significativo al progresso scientifico e alla ricerca, per costruire **una rete di eccellenza della ricerca e della formazione superiore**, dove, coniugando merito ed eccellenza nelle infrastrutture ed opportunità per giovani di talento, si possa concorrere al progresso del Paese, non solo in ambito accademico ma anche nel mondo delle professioni e della Pubblica Amministrazione. In questo senso, è importante individuare azioni che consentano di valorizzare ulteriormente l'investimento fatto dal Paese su questo nucleo di Scuole, che non sono collegi di merito ma istituzioni di ricerca e formazione di alto livello, capaci di formare le nuove generazioni di talento.

Le Scuole Superiori sono fra loro diverse per storia, per vocazione tematica e territoriale, per dimensione, per attività e ambiti scientifici, il che va considerato un fattore di ricchezza per il nostro Sistema Universitario, resistendo a tentazioni di omologazione. Al contempo, esse condividono i punti precedenti, che sono quelli qualificanti il sistema delle Scuole Superiori italiane. Tutte e sei si propongono di **operare in rete**, per garantire la massima sinergia ed efficacia alla loro azione.

Le sei Scuole hanno in comune, quali indicatori significativi del loro modo di operare e sui quali può essere valutata la loro azione, gli aspetti relativi alla ricerca di eccellenza, quali ad esempio:

- la qualità e l'impatto della ricerca;
- la capacità di attrazione di fondi di ricerca rispetto agli ambiti disciplinari in cui ciascuna Scuola opera;
- le attività di terza missione rispetto agli ambiti disciplinari in cui ciascuna Scuola opera;
- la qualità delle infrastrutture di ricerca.

Esse condividono anche aspetti relativi alla missione formativa, quali:

- le relazioni e l'attrattività internazionali di docenti e di allievi;
- il livello di formazione multidisciplinare integrato.

Tutte e sei le Scuole inoltre sono riferimento nazionale di scuole di dottorato sugli ambiti in cui la ricerca svolta è all'avanguardia e di frontiera. Dunque, indicatori di riferimento, per tutte le scuole, possono essere:

- il numero di studenti di PhD in rapporto al corpo docente;
- la percentuale di studenti di PhD stranieri;
- la percentuale di studenti di PhD non provenienti dall'università di riferimento;
- la qualificazione e l'internazionalizzazione del collegio dei docenti;
- l'eventuale gestione di Scuole Nazionali di Dottorato;
- il *placement* degli allievi;
- le attività formative ulteriori (es., *seasonal schools*) e le attività di terza missione.

La Scuola Normale Superiore a Pisa, la Scuola Superiore Sant'Anna a Pisa e la Scuola Universitaria Superiore IUSS a Pavia offrono corsi ordinari per gli allievi *undergraduate* delle Università di Pisa e Firenze e dell'Università di Pavia, come pure per altri atenei italiani. Le Scuole Superiori hanno attivato programmi di visiting a diversi livelli, in ambito nazionale e internazionale, e svolgono attività di formazione (*seasonal schools* per studenti di tutti gli atenei italiani, corsi per insegnanti delle scuole superiori,...) e disseminazione.

Per questo ambito, gli indicatori di riferimento possono essere:

- il numero degli allievi ordinari;
- la diffusione territoriale;
- l'orientamento scolastico e la mobilità sociale;
- le *seasonal schools*;
- il *placement* degli allievi.

Nell'analizzare quali siano i livelli di finanziamento adeguati e quali siano i requisiti minimi delle Scuole Superiori per poter perseguire la loro missione, è necessario comprendere per ciascuna lo stadio di sviluppo, il ruolo specifico, il progetto di orientamento strategico pluriennale.

Le Scuole si differenziano anche per le loro dimensioni assai differenti e per la loro evoluzione storica. In particolare, lo IUSS, operante sul fronte della formazione sia degli allievi ordinari sia PhD, è la Scuola più piccola, con una dotazione di FFO di base nettamente al di sotto di tutte le altre Scuole.

## Lo sviluppo delle Scuole Superiori a ordinamento speciale

Per poter conseguire la propria missione, per poter svolgere il loro ruolo al servizio del sistema Paese e realizzare la loro azione nell'ambito della ricerca ed avere impatto a livello sia nazionale sia internazionale, è importante che le Scuole abbiano determinati ambiti di autonomia e flessibilità, come pure dotazioni adeguate per le attività di ricerca.

Per il sistema universitario italiano, infatti, le Scuole possono svolgere **un ruolo di avanguardia sulla ricerca interdisciplinare e di frontiera ed essere sede di sperimentazione in termini sia gestionali sia amministrativi.**



Attualmente, la loro valutazione si basa su criteri che non interpretano perfettamente sia la vocazione delle Scuole, sia l'indirizzo della loro azione, ancor di più se considerate in relazione alle risorse rese disponibili.

Fra i criteri, infatti, viene indicato che il numero di assegnisti più ricercatori a tempo determinato deve essere almeno doppio rispetto al numero di professori di ruolo, creando una situazione di difficoltà nell'assunzione di RTDb che, se ottengono il passaggio ad associato come previsto dallo strumento della *tenure track*, creano uno sbilanciamento in tale indicatore. Ancora, è richiesto che le Scuole abbiano almeno 100 dottorandi indipendentemente dal numero di professori e ciò è di fatto impossibile per piccoli numeri di professori e/o per finanziamenti insufficienti sia per erogare un numero di borse così elevato, sia per garantire il supporto logistico necessario, in particolare per le scuole di dottorato più piccole.

In linea con la loro missione, per garantire autonomia alle Scuole e flessibilità anche in base alla loro storia gli aspetti più significativi sono:

- **L'eccellenza nella ricerca.** Lo sviluppo del sapere sui temi di avanguardia, la combinazione di ricerca di base e applicata e l'interdisciplinarietà sono elementi che accomunano le sei scuole che si impegnano a contribuire a rappresentare il sistema italiano nel contesto internazionale quale rete della ricerca su ambiti tematici di frontiera.
- **La responsabilità.** Nelle Scuole Superiori si formano alcuni fra i migliori giovani italiani e stranieri. I posti disponibili ogni anno sono pochissimi rispetto alle domande e la selezione è quindi molto rigorosa e fortemente competitiva. Anche la permanenza nelle Scuole necessita che gli allievi seguano un percorso di alto livello che richiede il raggiungimento di risultati eccellenti negli studi. Ogni Scuola ha pertanto un doppio livello di responsabilità, quello istituzionale, che definisce obiettivi e percorsi per il mantenimento della qualità, e quello personale che coinvolge i professori, i ricercatori e gli allievi nel raggiungimento di elevati risultati nella ricerca e negli studi.
- **La selezione dei docenti.** Nelle Scuole Superiori la selezione dei professori deriva dalla progettazione strategica di copertura di aree di ricerca e di alta formazione. Percorsi più o meno automatici di carriera interna non sono quindi nella tradizione delle Scuole, in quanto la selezione dei docenti, in modo particolare dei professori di prima fascia, si basa sulla qualità scientifica, sulle comprovate capacità di leadership, sul contributo allo sviluppo dei progetti della Scuola. Nelle Scuole è frequente sia l'attrazione di professori da altre università, italiane e straniere, sia l'uscita di giovani ricercatori e professori verso altre istituzioni. In questo contesto, i provvedimenti ministeriali di assegnazione di nuove risorse umane (in particolare l'avanzamento di carriera dei ricercatori universitari e le posizioni di ricercatore di tipo b), parametrati su atenei generalisti, rischiano di creare grossi squilibri alle Scuole Superiori nella distribuzione del personale tra le varie fasce se si considera che, da una parte, come menzionato prima, la carriera interna nelle Scuole Superiori è tradizionalmente limitata, anche se non preclusa, dall'altra che la mobilità all'interno dell'intero sistema universitario è alquanto ridotta. Quest'ultima derivante da regole di budget che penalizzano, di fatto, l'assunzione di personale esterno. Sarebbe quindi opportuno individuare nuovi meccanismi capaci di promuovere, per tutto il sistema universitario, una maggiore mobilità del corpo docente e comunque sempre la valorizzazione del merito sperimentando, per le Scuole Superiori, anche nuovi e più flessibili meccanismi di chiamata. Inoltre, sarebbe auspicabile avere maggiore flessibilità nell'uso dei finanziamenti per risorse umane: allo stato attuale, viste le diverse storie e dimensioni, le esigenze delle sei Scuole sono piuttosto differenti. Tutti questi interventi contribuirebbero grandemente alla funzionalità e alla valorizzazione del ruolo e dell'investimento fatto nelle Scuole Superiori.
- **La collegialità.** Il merito, che è elemento caratterizzante ed esclusivo per la selezione degli allievi, trova nelle Scuole naturale abbinamento con la struttura collegiale e con la gratuità degli studi. Queste peculiarità determinano un importante effetto di mobilità sociale che consente a tutti gli allievi capaci di accedere sia ai corsi ordinari paralleli ai corsi di laurea, sia ai corsi di dottorato. Come



riportano tante testimonianze di ex-allievi, è proprio la vita collegiale, soprattutto per gli allievi *undergraduate*, con la condivisione di esperienze tra allievi di età diverse e di discipline diverse, uno degli elementi determinanti per la loro crescita umana, scientifica e professionale.

- **L'internazionalizzazione.** Le Scuole Superiori sono tradizionalmente delle istituzioni connesse strettamente con la rete internazionale della ricerca e dell'alta formazione. Ciò è testimoniato dall'alta percentuale di docenti e di studenti stranieri che le Scuole sono capaci di attrarre, oltre che dall'alto numero di accordi di scambio e collaborazioni scientifiche con prestigiose istituzioni internazionali, compresi percorsi di dottorato in co-tutela e con rilascio di diploma congiunto di dottorato.

Con queste premesse, le Scuole Superiori a ordinamento speciale vogliono impegnarsi ulteriormente a svolgere un ruolo di sperimentazione per tutto il Sistema Universitario Italiano e per il Paese intero. La loro particolare struttura e missione può infatti permettere di valutare in questo contesto meccanismi e politiche da estendere poi a tutti gli atenei, se validati da risultati positivi sperimentati in queste realtà. In particolare, gli ambiti su cui le Scuole si propongono quali soggetti pronti svolgere un ruolo di innovazione sperimentale sono:

- **Potenziamento del ruolo centrale per la ricerca.** Le Scuole Superiori si impegnano a potenziare la propria capacità di fare ricerca scientifica di frontiera, sia con focalizzazione disciplinare sia con attenzione alle tematiche interdisciplinari. Si offre al Paese la possibilità di disporre di una rete di centri di ricerca unici nel loro genere nel Paese, ove l'elevata qualità delle infrastrutture di ricerca riesce ad attrarre i migliori talenti dall'Italia, dall'Europa e da tutto il mondo. La rete scientifica delle Scuole per tradizione ha attenzione per specifici temi di frontiera, non avendo la necessità, propria invece degli atenei generalisti, di rappresentare la moltitudine di tematiche di ricerca connesse alla esigenza di erogare percorsi di laurea. Una rete quindi di riferimento per la formazione a livello dottorale, per il riconoscimento dell'eccellenza nella ricerca nei *ranking* internazionali, per rappresentare un punto di riferimento per l'innovazione scientifica e tecnologica del Paese.
- **Potenziamento del ruolo per la formazione di alto merito e di avanguardia garantendo un supporto agli atenei generalisti e al sistema scolastico italiano.** Le Scuole Superiori si impegnano a potenziare le iniziative di orientamento e mobilità sociale, per permettere a studenti di merito di **tutti gli atenei italiani** di avvicinarsi ai temi di ricerca svolti presso le Scuole, nonché di ampliare le iniziative a favore del **sistema scolastico italiano**, per garantire percorsi di formazione e per ampliare l'offerta formativa on line e le iniziative di orientamento e mobilità sociale a favore del sistema scolastico. Le Scuole Superiori possono essere anche naturali candidati per la gestione di Programmi di Dottorato Nazionali. È infatti nella natura propria delle Scuole sia la vocazione all'alta formazione *graduate e post graduate* multidisciplinare, sia l'orientamento a sfide strategiche di lungo periodo, sia l'organizzazione di percorsi innovativi in cui la formazione dottorale e la ricerca siano unificate.
- **Progettazione e attivazione di percorsi per formare e inserire nella Pubblica Amministrazione giovani di talento, allievi delle Scuole.** Sempre più il nostro Paese necessita di *public servants* capaci di svolgere il ruolo di agenti del cambiamento, portatori di competenze e di capacità in grado di fare la differenza per migliorare la Pubblica Amministrazione Italiana. Si propongono percorsi di collaborazione con la PA per inserire i giovani talenti formati e finanziati dallo Stato anche per evitare di perdere questi giovani che sempre più spesso cercano le loro opportunità all'estero, anche in ambiti non accademici.

Inoltre, le Scuole Superiori si candidano a svolgere un ruolo di apripista e di sperimentazione anche in ambito gestionale –organizzativo. In particolare si propongono di sperimentare:

- **Procedure concorsuali per docenti e ricercatori basate sulle tematiche di ricerca che si intende sviluppare e non necessariamente vincolate alla scelta di un settore scientifico disciplinare.** Questo



consentirebbe di potenziare le attività di ricerca di avanguardia che assai spesso non sono riconducibili ad un unico settore scientifico disciplinare e permetterebbe anche una maggiore semplicità e chiarezza nel processo di chiamata di docenti dall'estero. L'inquadramento in uno specifico SSD potrebbe dunque avvenire a valle dell'esito della procedura concorsuale.

- **Procedure amministrative semplificate per la gestione degli appalti e degli acquisti.** Date le minori dimensioni e l'elevato numero di progetti gestiti, le Scuole possono sperimentare l'adozione di procedure più snelle per la gestione amministrativa delle attività sia di ricerca sia di formazione, per la gestione degli appalti per la costruzione di strutture per la ricerca e la formazione.
- **Maggiore autonomia nella definizione del rapporto nel mix del proprio corpo docente tra Professori Ordinari, Associati, ricercatori e personale non strutturato.** Per le ragioni di contesto precedentemente illustrate, i piani straordinari per i ricercatori di tipo B o a tempo indeterminato possono causare uno stravolgimento dell'assetto istituzionale delle Scuole. È fondamentale garantire alle Scuole autonomia nella definizione dei propri fabbisogni di personale docente e nel conseguente uso delle risorse erogate, in base alla struttura dei propri team di ricerca che potrebbero richiedere la copertura dall'esterno di posizioni di tipo apicale o l'assunzione di ricercatori di tipo A e di assegnisti di ricerca.

## La sostenibilità e lo sviluppo delle Scuole Superiori ad ordinamento speciale

Questo difficile periodo di emergenza Covid 19 ha messo a dura prova l'intero Paese ma ha anche permesso di comprendere quale sia il ruolo strategico della Ricerca e delle Università, promuovendo una nuova consapevolezza sulla necessità di finanziare adeguatamente servizi di pubblica utilità, quali la sanità e l'istruzione.

In questa prospettiva di necessaria crescita complessiva, riteniamo auspicabile **un incremento significativo dei fondi pubblici a favore del sistema universitario** e, in questo ambito, anche delle Scuole Superiori ad ordinamento speciale.

Ipotizzando che le fonti di finanziamento pubblico possano avere anche molteplice origine, si propone che la rete delle sei Scuole Superiori possa contare su un incremento complessivo pari a circa 20 – 25 milioni di euro.

Per quanto riguarda il criterio di finanziamento, sino ad oggi è stato adottato quello in uso per gli atenei generalisti, che tuttavia mal si adatta a cogliere le specificità e priorità delle Scuole Superiori.

Si rende quindi necessario identificare nuovi criteri con cui definire le necessità e le opportunità per il sostegno e lo sviluppo delle Scuole Superiori, affinché possano mantenere - in alcuni casi raggiungere - e potenziare il loro ruolo nel sistema della ricerca e dell'alta formazione del Paese in condizioni di sostenibilità ed equilibrio economico.

Sulla base delle precedenti considerazioni e per favorire e rendere maggiormente efficace il contributo delle Scuole Superiori al Paese in collaborazione con gli atenei generalisti, sono proposte alcune azioni da intraprendere tempestivamente nell'ambito delle politiche di finanziamento:

1. Incremento del finanziamento globale a favore delle Scuole Superiori in linea con il ruolo che le scuole svolgono nell'ambito della Rete delle Scuole Superiori e nel panorama dell'alta formazione e della ricerca.
2. definizione di un livello di finanziamento aggiuntivo per ogni Scuola che tenga conto della consistenza, dell'esperienza e del ruolo e che possa costituire anche la base di partenza riequilibrata in base al ruolo svolto e la definizione di un piano di sviluppo da legare alla capacità di conseguimento degli obiettivi e alla specifica missione.

L'incremento delle risorse dovrebbe considerare il punto di partenza di ciascuna e un piano di crescita di medio periodo differenziato in base al ruolo di ciascuna nel network delle Scuole Superiori e collegato ai risultati conseguiti nel tempo.

La Scuola Normale Superiore e la Scuola Sant'Anna sono le due istituzioni di maggiori dimensioni e con un ruolo consolidato nel sistema universitario italiano e nel sistema Paese per le attività che svolgono. La loro offerta formativa si rivolge sia ad allievi di dottorato sia ad allievi ordinari *under graduate* e *graduate*. Le due Scuole svolgono un ruolo a livello nazionale per la valorizzazione del merito e della mobilità sociale offrendo formazione integrativa di elevato livello e, ai propri allievi, residenzialità in collegi di proprietà, strutture dove il rapporto continuo di scambio tra allievi e con i docenti diventa fattore determinante per la formazione all'interdisciplinarietà e alla ricerca. Queste due Scuole possono svolgere un ruolo di coordinamento e di facilitazione del network delle Scuole Superiori e di riferimento per il Ministero.

SNS e Sant'Anna necessitano di un incremento del loro fondo di dotazione, che consenta loro di potenziare le attività a favore del sistema Paese, quali il ruolo svolto da entrambe per la ricerca e la terza missione ma anche le attività di orientamento e mobilità sociale, le attività culturali ad ampio spettro svolte a favore del sistema dell'istruzione da SNS, le attività di avanguardia svolte da Sant'Anna sulla valorizzazione della ricerca e in ambito del *life-long-learning*.

Per le scuole superiori orientate alla formazione dottorale le dimensioni di riferimento sono quelle della SISSA che necessita una crescita finalizzata al consolidamento soprattutto in campi innovativi. La Scuola GSSI dovrebbe raggiungere nei prossimi anni tali dimensioni con un graduale incremento del Fondo di dotazione. Per entrambe è importante poter contare su un numero di borse di dottorato adeguato e stabile nel tempo.

La Scuola IMT e lo IUSS sono le due Scuole più piccole. Queste si impegnano a rafforzare gli ambiti specifici in cui caratterizzano la loro azione nel campo della ricerca e della formazione *graduate* anche svolgendo un ruolo di riferimento nazionale. Queste due Scuole necessitano di un progressivo aumento del loro fondo di dotazione. Entrambe non hanno una sede di proprietà ed operano con immobili in comodato d'uso e in affitto. In particolare per lo IUSS è necessario il riequilibrio dato che l'attuale fondo di finanziamento ordinario appare particolarmente sottodimensionato e non sufficiente a garantire la sopravvivenza della Scuola stessa.

3. definizione di criteri di ripartizione futura nel prossimo decennio su base mista considerando la base storica e il conseguimento di obiettivi specifici e progettuali definiti con il Ministero e valutabili dall'ANVUR. Considerando le strategie di sviluppo specifiche di ciascuna Scuola, si ribadisce la necessità che il piano straordinario per RTDB possa essere articolato in modo differente, garantendo l'autonomia per poter utilizzare i fondi equivalenti anche per altre figure quali RTDA, assegnisti o chiamate internazionali o nazionali di professori ordinari ed associati.

4. considerando la rilevanza della collegialità nell'offerta formativa delle sei Scuole Superiori e le attività di ricerca anche in ambiti sia di base sia sperimentali si ritiene fondamentale incrementare i fondi per la collegialità per gli allievi ordinari e per le borse di studio di dottorato, prevedendo se possibile anche un contributo per il vitto e alloggio.

Imposta di bollo  
assolta in modo  
virtuale.  
Autorizzazione UT  
di Pisa Prot. n.  
2016/20143 del  
28/04/2016

# CONVENZIONE PER IL RINNOVO DEL

## CENTRO DI RICERCA MATEMATICA “ENNIO DE GIORGI 2021-2025

tra

la **Scuola Normale Superiore**, con sede in Pisa, Piazza dei Cavalieri n.7 (C.F. 80005050507), rappresentata dal Direttore *pro-tempore* Prof. Luigi Ambrosio, debitamente autorizzato a firmare il presente atto con delibera del Senato accademico del ..... Consiglio di amministrazione federato del ..... (di seguito, “SNS”)

E

l’**Università di Pisa**, con in Pisa, Lungarno Pacioti n. 44 (C.F. 00286820501), rappresentata dal Rettore *pro-tempore* Prof. Paolo Maria Mancarella, debitamente autorizzato a firmare il presente atto con delibera del Senato accademico in data ..... e del Consiglio di amministrazione in data ..... (di seguito, “UNIFI”)

E

la **Scuola Superiore Sant’Anna**, con sede in Pisa, Piazza Martiri della Libertà n. 33 (C.F. 93008800505), rappresentata dalla Rettore *pro-tempore* Prof.ssa Sabina Nuti, debitamente autorizzato a firmare il presente atto con delibera del Senato accademico in data ..... e del Consiglio di amministrazione federato ..... (di seguito, “Scuola Sant’Anna”)

nel seguito congiuntamente indicate come “Parti”

## PREMESSO CHE:

- dal 2001 con appositi atti convenzionali, le Parti hanno istituito il Centro Interuniversitario denominato “Centro di Ricerca Matematica Ennio De Giorgi” con sede di rappresentanza, amministrativa e gestionale presso la SNS, e che

persegue le seguenti finalità:

a) ospitare e promuovere progetti di ricerca di alto contenuto innovativo, focalizzati sulla matematica sia pura che applicata alle scienze sociali e naturali, come pure le sue applicazioni industriali e tecnologiche;

b) accogliere studiosi italiani e stranieri, sia junior che senior, con l'intento di favorire le varie forme di collaborazione e costruzione di masse critiche di ricercatori in specifiche aree di ricerca, soprattutto interdisciplinari;

c) promuovere la costituzione al suo interno di centri di eccellenza per la ricerca su tematiche specifiche della matematica e delle sue applicazioni alle scienze sociali e naturali;

- la Convenzione per il rinnovo del Centro di ricerca matematica " Ennio De Giorgi" per il quinquennio 2016 – 2020 (rep. SNS n. 357/2016) è giunta a scadenza naturale in data 31.12.2020 (di seguito, Convenzione);

- le Parti hanno manifestato l'interesse alla persecuzione del reciproco rapporto di collaborazione per un ulteriore quinquennio (2021-2025) per sostenere le attività del CRM alle medesime condizioni di cui alla precedente Convenzione del 2016;

### **VISTO:**

- Lo Statuto della SNS;

- lo Statuto dell'Università;

- lo Statuto della Scuola S. Anna.

### **CONCORDANO E STIPULANO QUANTO SEGUE**

#### **Art. 1 (Premesse)**

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente convenzione.



**Art. 2 (Oggetto)**

Le parti confermano l'interesse a proseguire la collaborazione per la prosecuzione del Centro di Ricerca Matematica "Ennio De Giorgi" (CRM), istituito con la convenzione stipulata tra le parti nel novembre 2001.

**Art. 3 (Finalità del CRM)**

Il CRM persegue le seguenti finalità:

- a) ospitare e promuovere progetti di ricerca di alto contenuto innovativo, focalizzati sulla matematica sia pura che applicata alle scienze sociali e naturali, come pure le sue applicazioni industriali e tecnologiche;
- b) accogliere studiosi italiani e stranieri, sia junior che senior, con l'intento di favorire le varie forme di collaborazione e costruzione di masse critiche di ricercatori in specifiche aree di ricerca, soprattutto interdisciplinari;
- c) promuovere la costituzione al suo interno di centri di eccellenza per la ricerca su tematiche specifiche della matematica e delle sue applicazioni alle scienze sociali e naturali.

**Art. 4 (Natura, sede amministrativa e gestione contabile)**

Il CRM ha natura di centro interuniversitario. Esso ha sede amministrativa presso la SNS che provvede alla sua gestione.

I finanziamenti in favore del CNR affluiscono alla SNS e sono da questa gestiti nel rispetto del proprio Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità e degli altri regolamenti amministrativo-contabili interni, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili per il Centro.

**Art. 5 (Strutture)**

La SNS mette a disposizione quale sede del CRM il Collegio Puteano sito nella Piazza dei Cavalieri, n. 3 56126 Pisa, per la parte non destinata a foresteria della



medesima SNS.

L'Università e la Scuola S. Anna collaborano al buon funzionamento delle attività del CRM anche mettendo temporaneamente a disposizione risorse logistiche per le attività dello stesso.

#### **Art. 6 (Organi del CRM)**

Sono organi del CRM: il Consiglio (art. 7), il Direttore (art. 8) e il Comitato Tecnico Scientifico (art. 9).

#### **Art. 7 (Il Consiglio)**

Il Consiglio del CRM è composto da due docenti della SNS, due docenti dell'Università e da un docente della Scuola S. Anna, nominati dai rispettivi Direttori e Rettore.

Il Consiglio sulla base dei pareri del Comitato Tecnico Scientifico formula i piani annuali e pluriennali di attività del CRM e i relativi bilanci preventivi e consuntivi.

#### **Art. 8 (Il Direttore)**

Il Direttore del CRM è nominato dal Direttore della SNS tra i componenti del Consiglio, sentiti il Rettore dell'Università e il Direttore della Scuola S. Anna.

Il Direttore del CRM resta in carica per cinque anni ed è rinnovabile.

#### **Art. 9 (Il Comitato Tecnico Scientifico)**

Il Comitato Tecnico Scientifico del CRM è composto da personalità scientifiche nazionali e internazionali in numero variabile da cinque a otto.

I componenti del Comitato Tecnico Scientifico sono nominati congiuntamente dal Rettore dell'Università e dai Direttori della SNS e della Scuola S. Anna.

L'atto di nomina specifica la durata del mandato, che non potrà essere superiore a cinque anni.

Il Comitato Tecnico Scientifico esprime pareri, proposte e suggerimenti al fine della formulazione dei piani annuali e pluriennali di attività e dell'elaborazione delle proposte di bilancio del CRM.

Il Comitato Tecnico Scientifico effettua la valutazione scientifica dell'attività del CRM.

#### **Art. 10 (Risorse del CRM)**

Le parti si impegnano a finanziare annualmente le attività del CRM per il quinquennio 2021 - 2025 come segue:

- a) euro 150.000,00 (centocinquantamila/00) a carico della SNS;
- b) euro 70.000,00 (settantamila/00) a carico dell'Università;
- c) euro 5.000,00 (cinquemila/00) a carico della Scuola Sant'Anna.

I versamenti saranno effettuati alla SNS sede amministrativa e contabile del CRM a mezzo bonifico bancario sul conto di contabilità speciale Banca d'Italia n.



#### **Art. 11 (Trattamento dei dati)**

Ciascuna Parte è titolare dei trattamenti dei dati personali raccolti per le attività di cui alla presente Convenzione. Qualora necessario, in relazione a specifici trattamenti, le Parti potranno concordare azioni comuni per l'analisi dei rischi e la protezione dei dati personali, con il coinvolgimento delle proprie Commissioni etiche, degli Uffici legali (o equivalenti) e dei rispettivi Responsabili della protezione dei dati (D.P.O.). Tali azioni potranno prevedere l'adozione di documenti di analisi e valutazione di impatto sulla protezione dei dati (Data Protection Impact Assessment) e la stipula di accordi e/o clausole e/o protocolli operativi per la gestione delle modalità e degli obblighi connessi a uno o più trattamenti.

Le Parti si impegnano reciprocamente a trattare e custodire i dati personali raccolti in occasione dello svolgimento delle attività riconducibili alla presente Convenzione in conformità alle misure e agli obblighi imposti dal Regolamento UE 2016/679 e dal D.Lgs. n. 196/2003, così come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018.

### **Art. 12 (Disposizioni finali e fiscali)**

La presente convenzione ha durata quinquennale a partire dal 1° gennaio 2021 e può essere prorogata o modificata esclusivamente mediante accordo scritto delle parti.

La presente convenzione viene redatta per scrittura privata non autenticata in unico originale in formato digitale, ai sensi dell'art. 15 della L. 241/1990. Essa è soggetta all'imposta di bollo assolta in modo virtuale sin dall'origine a carico della SNS ed è soggetta a registrazione in caso d'uso.

Pisa, data della firma digitale

Per la Scuola Normale Superiore,

il Direttore, f.to *Prof. Luigi Ambrosio (\*)*

Per l'Università degli Studi di Pisa,

il Rettore, f.to *Prof. Paolo Maria Mancarella (\*)*

Per la Scuola Superiore Sant'Anna,

la Rettrice, f.to *Prof.ssa Sabina Nuti (\*)*

*(\*) sottoscrizione apposta digitalmente, ai sensi del d.lgs. n. 82/2005.*

## CONVENZIONE PER L'AVVIO DI UN PROGETTO QUADRIENNALE DI COLLABORAZIONE SCIENTIFICA

TRA

**Il Museo di Galleria Borghese – Ministero per i beni e le attività culturali e per il Turismo** con sede a Roma, Piazzale Scipione Borghese 5- 00197- C.F. 97855270589, COD. IPA 8443QJ nella persona della dott.ssa Marina Minozzi nata a Roma il 22/02/1958 in qualità di Funzionario Delegato della Galleria Borghese (**“Galleria Borghese”**)

**E**

la **Scuola Normale Superiore** (codice fiscale 80005050507, partita IVA 00420000507), con sede legale in Piazza dei Cavalieri n. 7, 56126 Pisa, rappresentata dal Direttore e legale rappresentante *pro-tempore*, Prof. Luigi Ambrosio (**“Scuola”**)

nel seguito anche indicate singolarmente come *“Parte”* e congiuntamente indicati come *“Parti”*.

### PREMESSO CHE

- a) la Galleria Borghese a seguito del DPCM n.171 del 29/8/2014 è diventata Istituto dotato di autonomia speciale e deve provvedere alla realizzazione tra le tante attività anche delle attività di progettazione e gestione di progetti di valorizzazione;
- b) la Galleria Borghese è una istituzione permanente, senza scopo di lucro, aperta al pubblico, al servizio della società e del suo sviluppo culturale e persegue quali finalità generali, pubbliche ed istituzionali: la tutela, la gestione e la valorizzazione, di tutte le sue collezioni e raccolte di beni culturali;
- c) la Galleria Borghese nell'ambito delle proprie competenze ha individuato una serie di obiettivi programmatici strategici, tra cui la valorizzazione e la promozione del proprio patrimonio museale;
- d) il D. L.gs 22 gennaio 2004 n. 42 e successive modifiche e integrazioni (Codice dei Beni Culturali) al Titolo II - *“Fruizione e valorizzazione”*, in particolare agli articoli 118 e 119, prevede che l'Amministrazione, anche con il concorso di soggetti pubblici e privati, realizza, promuove e sostiene ricerche, studi ed altre attività conoscitive aventi ad oggetto il patrimonio culturale e può concludere accordi per favorirne la fruizione e stipulare apposite convenzioni;
- e) la Galleria Borghese intende avviare con la Scuola Normale Superiore una collaborazione congiunta nelle attività di studio, ricerca e di divulgazione scientifica nel settore della Storia dell'Arte e dell'architettura, con particolare attenzione per la Storia del collezionismo, la Museologia e la Museografia;
- f) La Scuola è un istituto pubblico di istruzione universitaria e di ricerca, riconosciuto dal R.D. 1592/1933, che, ai sensi dell'art. 2 comma 1 del proprio Statuto, «ha lo scopo di promuovere lo sviluppo della cultura, dell'insegnamento e della ricerca nell'ambito delle scienze matematiche e naturali, umane e sociali esplorandone le interconnessioni. A tal fine, essa persegue il più alto livello di formazione,

universitaria e post-universitaria, permanente e ricorrente, valorizzando prioritariamente il rapporto tra formazione e ricerca, anche per favorire la sua migliore interazione con l'esterno»;

g) la Scuola, ai sensi dell'art. 8 comma 4 del proprio Statuto, «incentiva rapporti di collaborazione con istituzioni culturali, scientifiche, universitarie e di ricerca, con enti e organismi pubblici e privati, italiani o stranieri, mediante contratti, accordi e convenzioni»;

h) esiste un comune interesse tra le Parti ad avviare forme di collaborazione congiunta nelle attività di studio, ricerca e di divulgazione scientifica nel settore della Storia dell'Arte e dell'architettura, con particolare attenzione per la Storia del collezionismo, la Museologia e la Museografia;

i) la Galleria Borghese, ritiene pertanto una collaborazione con la Scuola Normale Superiore sia compatibile con la propria attività istituzionale volta alla promozione e diffusione del patrimonio culturale e ritiene, altresì, strumentale la sinergia tra enti;

## VISTO

- lo Statuto della Galleria Borghese;
- lo Statuto della Scuola;
- l'art. 15 della L. n. 241/1990;

Tutto ciò premesso, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto (“**Convenzione**”), le Parti convengono e stipulano quanto segue.

## Art. 1

La presente convenzione è a titolo gratuito per le Parti.

1.1 Con la presente Convenzione le Parti, nell'ambito dei rispettivi compiti e funzioni attribuiti per legge e dei rispettivi fini istituzionali riconosciuti dagli Statuti, collaborano nel comune e reciproco interesse nel settore della Storia dell'arte e dell'architettura, con particolare riguardo per la Storia del collezionismo, la Museologia e la Museografia, allo scopo di favorire scambi di esperienze, persone e attività nei relativi campi di ricerca.

1.2 Per le finalità di cui al precedente comma 1, le Parti intendono altresì promuovere:

- a) lo sviluppo di temi di ricerca scientifica in specifici settori di interesse comune;
- b) la diffusione e lo scambio di informazioni prodotte dalle Parti;
- c) l'organizzazione di manifestazioni, convegni, giornate di studio, seminari, pubblicazioni sui temi afferenti;
- d) la partecipazione congiunta a progetti di ricerca nell'ambito di finanziamenti nazionali e internazionali;
- e) visite del personale di ciascuna Parte presso le strutture dell'altra e di studenti della Scuola presso le strutture della Galleria Borghese in conformità a specifiche pattuizioni e accordi tra i Responsabili di cui all'art. 2;

1.3 La promozione e lo sviluppo di specifici progetti di ricerca su tematiche di interesse comune sarà disciplinata da successivi e separati Addendum sottoscritti tra le Parti, che individuano i ruoli e gli impegni delle Parti.

## **Art. 2**

2.1 I responsabili scientifici della presente convenzione sono:

- per la Galleria Borghese, Direttrice, la Prof.ssa Francesca Cappelletti;
- per la Scuola, Prof.ssa Lucia Simonato;

## **Art. 3**

3.1 Le Parti convengono che la collaborazione di cui all'art. 1 sarà svolta con le modalità previste dalla rispettiva normativa interna, compatibilmente col rispetto delle esigenze didattiche della Scuola.

3.2 La partecipazione del personale di una delle Parti e degli allievi della Scuola alle attività di cui alla presente convenzione è comunque condizionata alla preventiva autorizzazione dei preposti organi di ciascuna istituzione di appartenenza. In tal caso, l'attività svolta dal personale indicato da ciascuna Parte presso la sede dell'altra non implica alcun vincolo di subordinazione e il personale stesso manterrà, a tutti gli effetti e ove esistente, il rapporto di lavoro / collaborazione con il rispettivo ente di appartenenza.

3.3 Il personale di ciascuna Parte che si rechi presso le strutture dell'altra per l'esecuzione delle attività di cui alla presente convenzione è tenuto a uniformarsi ai regolamenti disciplinari e di sicurezza in vigore presso la sede dove viene svolta l'attività.

## **Art. 4**

4.1 Ciascuna Parte sosterrà le spese e gli oneri per l'adempimento delle attività di propria spettanza da realizzarsi in base alla presente convenzione.

4.2 In particolare, ciascuna Parte sosterrà le spese relative al proprio personale che svolgerà l'attività presso la sede dell'altra, incluse le spese di missione (viaggi e pasti), ad eccezione dei costi relativi alle attrezzature e al materiale scientifico che sarà messo a disposizione dalla Parte ospitante.

## **Art. 5**

5.1 Le Parti restano, ciascuna per proprio conto, singolarmente ed esclusivamente responsabili dell'attuazione, nei locali e laboratori di propria pertinenza, delle misure di prevenzione e tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, secondo quanto previsto dal D. Lgs. n.81/2008 e le norme internazionali in materia.

5.2 Ognuna delle Parti garantisce copertura assicurativa al proprio personale (infortuni, morte, malattia professionale e responsabilità civile verso terzi).

5.3 Ciascuna Parte si impegna a manlevare e tenere indenne l'altra Parte da ogni azione, pretesa o istanza promossa da terzi per ottenere il risarcimento di danni provocati da propri dipendenti e collaboratori, o da persone comunque ad essa legate, indipendentemente dal luogo in cui sia avvenuto il fatto produttivo di danno, fatte salve eventuali corresponsabilità.

## **Art. 6**



6.1 Nell'ambito della presente convenzione le Parti si impegnano a promuovere la diffusione dei risultati (pubblicazioni, convegni, seminari, etc.) adottando le cautele necessarie per non pregiudicare la novità dei trovati che potrebbero essere suscettibili di protezione brevettuale. In ogni caso, dovrà essere espressamente indicato che le attività ed i relativi prodotti sono stati realizzati in collaborazione tra le Parti.

6.2 Nell'ipotesi in cui i risultati saranno generati con l'apporto congiunto delle Parti, la proprietà sui medesimi è attribuita secondo le quote stabilite dalle Parti in proporzione al contributo apportato dal personale di ciascuna Parte (joint ownership).

6.3 Le Parti disciplineranno con separati atti le forme di utilizzazione e di sfruttamento dei risultati delle ricerche sviluppate nell'ambito della presente convenzione.

6.4 In mancanza di tali accordi, le Parti concordano che nel caso di joint ownership ciascuna di esse potrà utilizzare i risultati conseguiti nelle ricerche solo per fini istituzionali e non commerciali.

#### **Art. 7**

7.1 Le Parti si obbligano reciprocamente al puntuale rispetto delle norme e degli obblighi di riservatezza prescritti dal D.lgs. 196/2003 nonché dal Regolamento UE 2016/679. I dati saranno esclusivamente utilizzati per l'integrale esecuzione della presente convenzione. Le Parti si impegnano a proteggere i dati personali che saranno trattati in tale ambito ad adottare misure di sicurezza adeguate con particolare riferimento al Regolamento UE 2016/679.

#### **Art. 8**

8.1 Le Parti concordano di definire amichevolmente qualsiasi controversia che possa nascere dall'interpretazione e attuazione del presente Convenzione.

8.2 Qualsiasi controversia che dovesse nascere dall'esecuzione della presente convenzione, qualora le Parti non riescano a definirla amichevolmente, sarà devoluta all'Autorità giudiziaria del Foro di Roma.

#### **Art. 9**

9.1 La presente convenzione ha durata di 4 (quattro) anni con decorrenza dalla data di sottoscrizione e con possibilità di rinnovo, previo accordo scritto tra le Parti. La convenzione può essere modificato esclusivamente mediante accordo scritto delle Parti.

9.2 Per quanto non espressamente previsto le parti si riportano alla disciplina dal Codice civile e dal Codice dei Beni Culturali.

#### **Art. 10**

10.1 La presente convenzione viene redatto in unico originale, per scrittura privata non autenticata, in formato digitale ai sensi dell'art. 15 comma 2 della L. n. 241/1990.

10.2 La presente convenzione è soggetto a registrazione solo in caso d'uso. Le spese di eventuale registrazione saranno a carico della Parte che per prima richiederà tale atto.

Roma, data della firma digitale  
per Galleria Borghese  
Il Funzionario Delegato *Dott.ssa Marina Minozzi (\*)*  
Pisa, data della firma digitale  
per la Scuola Normale Superiore  
Il Direttore, *Prof. Luigi Ambrosio (\*)*

*(\*) Sottoscrizione apposta in formato digitale, ai sensi del d.lgs. 82/2005 e smi.*

SCUOLA  
NORMALE  
SUPERIORE



**CONSOB**

COMMISSIONE NAZIONALE  
PER LE SOCIETÀ  
E LA BORSA

Autorità italiana per la vigilanza dei mercati finanziari

Imposta di bollo  
assolta in modo  
virtuale.  
Autorizzazione UT  
di Pisa Prot. n.  
2016/20143 del  
28/04/2016.

## CONVENZIONE QUADRO

tra

**SCUOLA NORMALE SUPERIORE** (d'ora in poi "SNS"), codice fiscale n. 80005050507, con sede in Pisa, Piazza Dei Cavalieri, 7 - 56126 Pisa, in persona del Direttore e legale rappresentante pro tempore, Prof. Luigi

e

**COMMISSIONE NAZIONALE PER LE SOCIETÀ E LA BORSA** (d'ora in poi "Consob"), codice fiscale n. 80204250585, con sede legale in Roma, Via Giovanni Battista Martini n. 3, in persona del Presidente e legale rappresentante pro tempore, Prof. Paolo Savona

### premessato che

- nello svolgimento dei propri compiti istituzionali, SNS e Consob (d'ora in poi le "Parti") intendono collaborare nei rispettivi ambiti di competenza;
- a tal fine sono intercorse intese preliminari volte a definire alcune possibili ipotesi di cooperazione;
- per tale ragione SNS e Consob reputano necessaria una formalizzazione dei loro rapporti in termini generali mediante la presente convenzione quadro (d'ora in poi la "Convenzione");
- la Convenzione sarà seguita da specifici accordi attuativi in relazione ai singoli progetti di collaborazione (d'ora in poi "Singoli Progetti"),

### visto

- l'art. 15 della L. n. 241/1990;

### si conviene e si stipula quanto segue

**Art. 1** - Le premesse formano parte integrante della presente Convenzione.

**Art. 2** - Le Parti confermano la volontà di collaborare in aree di interesse reciproco, con particolare riguardo ai campi della ricerca, della formazione e della didattica nel settore dell'economia e della regolamentazione del mercato dei capitali.

**Art. 3** - Nell'ambito della presente collaborazione le Parti potranno, tra l'altro, realizzare ricerche e progetti sperimentali, in ambito nazionale e internazionale.

Potranno, altresì, essere svolte attività didattiche o formative, nonché convegni, seminari e altre iniziative culturali.

Per la realizzazione degli obiettivi indicati nei commi precedenti, Consob potrà mettere a disposizione di SNS il proprio personale specializzato e strutture, nonché accogliere studenti in tirocinio, con le modalità che saranno definite con la stipula di apposite convenzioni per lo svolgimento dei tirocini secondo la legislazione in materia per tempo vigente.

**Art. 4** - Le Parti concorderanno i contenuti e gli aspetti economici dei Singoli Progetti mediante specifici accordi attuativi della Convenzione, anche in forma Addendum sottoscritti tra i legali rappresentanti e i loro delegati, previa approvazione dei rispettivi organi

I responsabili scientifici della Convenzione sono:

Prof. Fabrizio Lillo, per SNS;

Prof.ssa Francesca Medda, per Consob.

**Art. 5** - Ciascuna delle Parti provvederà alla copertura assicurativa del proprio personale coinvolto nei Singoli Progetti. Il personale sarà tenuto ad uniformarsi ai regolamenti disciplinari e di sicurezza in vigore nelle sedi di esecuzione delle attività.

**Art. 6** - Le Parti acconsentono reciprocamente al trattamento dei dati personali di cui potranno venire a conoscenza in esecuzione della Convenzione e si impegnano a provvedere al trattamento, alla diffusione ed alla comunicazione dei dati personali nell'ambito della Convenzione per il perseguimento dei propri fini istituzionali e in conformità a quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, e dal D.lgs. 196/2003 e s.m.i..

Le Parti si impegnano a proteggere i dati personali che saranno trattati nell'ambito della Convenzione e ad adottare misure di sicurezza adeguate con particolare riferimento al Regolamento UE 2016/679 cit..

**Art. 7** - La Convenzione produrrà effetti dalla data della sottoscrizione e avrà durata di tre anni in mancanza di una disdetta da una delle Parti a mezzo lettera raccomandata o tramite pec da inviarsi almeno sei mesi prima della scadenza. Sarà rinnovabile in seguito ad accordo scritto tra le Parti per uguale periodo, previa delibera dell'Organo competente.

In ogni caso rimangono salvi gli effetti degli accordi attuativi perfezionati e ancora in corso al momento della scadenza della presente Convenzione.

**Art. 8** - Eventuali controversie derivanti dalla presente Convenzione saranno devolute all'autorità giudiziaria competente.

**Art. 9** - La presente Convenzione è redatta per scrittura privata non autenticata in unico originale in formato digitale ed è soggetta a registrazione in caso d'uso e le spese relative sono a carico della parte che ne farà richiesta. L'imposta di bollo è assolta in modo virtuale sin dall'origine dalla SNS.

Pisa, data della firma digitale  
Scuola Normale Superiore  
Il Direttore, f.to *Prof. Luigi Ambrosio (\*)*

Roma, data della firma digitale  
Commissione Nazionale per le Società e la Borsa  
Il Presidente, f.to *Prof. Paolo Savona (\*)*

*(\*) sottoscrizione apposta digitalmente, ai sensi del d.lgs. n. 82/2005.*

**Classe di Lettere e filosofia**

**Posizione di professore di prima fascia**

- a - Fascia per la quale viene richiesto il posto: professore di prima fascia
- b - Specificazione del settore concorsuale per il quale viene richiesto il posto: settore concorsuale 10/D3 - LINGUA E LETTERATURA LATINA
- c - Indicazione di uno o più settori scientifico-disciplinari: settore scientifico disciplinare L-FIL-LET/04 - LINGUA E LETTERATURA LATINA
- d - Specifiche funzioni che il professore dovrà svolgere: le funzioni che il candidato selezionato è chiamato a svolgere sono: attività didattica per la copertura di insegnamenti del settore scientifico disciplinare “Lingua e letteratura latina” (L-FIL-LET/04) nei corsi ordinari e di perfezionamento, nonché altre attività didattiche nell’ambito dello stesso settore, ai sensi dello Statuto, secondo quanto sarà specificato nell’ambito della programmazione di anno in anno stabilita dagli organi accademici competenti.  
Il candidato selezionato dovrà inoltre seguire tesi di laurea e di perfezionamento (PhD), organizzare seminari e convegni, svolgere attività di ricerca, sviluppando anche proprie linee di ricerca autonome, nel campo della lingua e letteratura latina, nell’intero arco cronologico dalle origini alla fine dell’evo antico, compresa l’età degli stati romano barbarici.
- e - Eventuali ulteriori elementi di qualificazione didattica e scientifica ritenuti necessari per i posti di cui viene richiesta la copertura ai sensi dell’articolo 18, comma 1, della legge 30 dicembre 2010, n. 240: //
- f - Eventuale numero massimo di pubblicazioni che ciascun candidato può presentare: il numero di pubblicazioni previste dalla vigente normativa per l’abilitazione scientifica nazionale.
- g - Eventuale indicazione delle competenze linguistiche richieste al candidato in relazione alle esigenze didattiche previste: capacità di svolgere attività didattica in italiano e in inglese.

**STRALCIO DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL RECLUTAMENTO DEI PROFESSORI DI I E II FASCIA AI SENSI DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 2010, N. 240, E PER LE CHIAMATE DIRETTE E DI CHIARA FAMA AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 9, DELLA LEGGE 4 NOVEMBRE 2005, N. 230.**

**Articolo 9 (Chiamata)**

1. (...omissis...)
2. L'eventuale chiamata del candidato più meritevole, ovvero di uno dei più meritevoli in caso di pari merito, a ricoprire il posto oggetto di selezione è condizionata alla positiva verifica, effettuata con la delibera di cui al successivo comma 3, della congruità del relativo profilo con l'esigenza, propria della vocazione e strategia istituzionale della Scuola, di perseguire il più alto livello nelle attività di formazione e di ricerca che richiede ai propri docenti un livello di maturità scientifica e didattica - attestato dall'importanza delle tematiche affrontate, dei meriti scientifici e dei risultati raggiunti - significativamente più elevato di quello previsto per le procedure di abilitazione scientifica nazionale; un livello di maturità che sia in grado di contribuire a mantenere gli standard di eccellenza della Scuola nella didattica e nella ricerca nonché di promuoverne - nel medio-lungo termine - la visibilità, l'attrattività e la competitività anche internazionale e che in particolare:
  - in caso di posti di professore di II fascia, sia tale da conferire al candidato una posizione già affermata nel panorama almeno nazionale della ricerca nonché possibilmente già riconoscibile anche sul piano internazionale;
  - in caso di posti di professore di I fascia, sia tale da conferire al candidato una posizione già affermata e di rilievo nel panorama anche internazionale.
3. Il Senato accademico, sentito il Consiglio della struttura che ha richiesto il posto il quale si pronuncia entro il termine ordinatorio di tre mesi dall'approvazione degli atti (escludendo da tale termine i periodi di vacanza accademica), sulla base delle valutazioni formulate dalla Commissione in merito al profilo scientifico e didattico dei candidati e degli elementi emersi durante la presentazione del seminario, verificata la congruità del relativo livello di maturità scientifica e didattica con le esigenze formative e di ricerca della Scuola di cui al precedente comma 2 e tenuto conto della sua coerenza rispetto alla tipologia di impegno didattico e di ricerca esplicitata nel bando, delibera di procedere o meno alla chiamata del candidato ovvero di uno dei candidati individuati come più meritevoli dalla Commissione. Resta ferma altresì la possibilità di non procedere alla chiamata per sopravvenute ragioni ostative di carattere organizzativo o finanziario. La delibera, che dovrà essere adeguatamente motivata, è assunta con il voto favorevole della maggioranza assoluta degli aventi diritto (professori di I fascia per la chiamata di professori di I fascia e professori di I e di II fascia per la chiamata di professori di seconda fascia). La delibera è quindi sottoposta al Consiglio di amministrazione federato per quanto di competenza.
4. In attuazione di quanto previsto dall'art. 42 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, nei casi in cui vi siano due o più candidati parimenti meritevoli, appartenenti a generi diversi, aventi un equivalente livello di maturità scientifica e didattica nonché aventi il medesimo profilo di cui al comma precedente, la Scuola può dare preferenza al candidato/a appartenente al genere il cui numero di professori di ruolo della Scuola, nella fascia per la quale si procede alla chiamata, sia inferiore a un terzo del numero complessivo dei professori di ruolo della Scuola della medesima fascia.
5. Gli organi accademici centrali si pronunciano ai sensi del precedente comma 3 anche nel caso in cui il Consiglio della struttura accademica interessata non adotti nel termine previsto alcuna delibera per esprimere il proprio parere (favorevole o contrario) alla chiamata. Di tale inerzia gli organi accademici terranno negativamente conto, nei due anni successivi all'approvazione degli atti, al momento di procedere alla programmazione/rimodulazione del fabbisogno di personale o all'atto di deliberare sulle richieste di avviamento di nuove procedure di reclutamento di docenti avanzate dalla struttura accademica interessata anche sulla base delle programmazioni già deliberate.
6. Solo in caso di candidati pari merito e di rinuncia al posto da parte del candidato chiamato ovvero di mancata presa di servizio dello stesso, il Senato accademico, sentito il Consiglio della struttura accademica interessata, può deliberare di procedere alla chiamata di un altro candidato tra quelli più meritevoli individuati dalla Commissione, secondo le modalità previste ai commi precedenti.