

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

INDICE

1	Premesse.....	3
1.1	Contesto normativo	3
1.2	Mission e Policy.....	3
1.3	Organizzazione dell'amministrazione	3
1.4	Definizione e impianto del Piano della Performance	5
2	Obiettivi di amministrazione e indicatori generali	8

1 PREMESSE

1.1 CONTESTO NORMATIVO

Il presente piano scaturisce dal Decreto Legislativo 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. (09G0164)", che prevede che tutti gli enti pubblici adottino ogni anno programmi triennali coerenti con le linee generali di indirizzo adottate nella programmazione finanziaria e di bilancio.

1.2 MISSION E POLICY

IMT è un "istituto statale di istruzione universitaria di alta formazione dottorale con ordinamento speciale inserito nel sistema universitario italiano".

Si inserisce all'interno del sistema di istruzione universitaria di terzo livello formando capitale umano in ambiti ad alta valenza applicativa, rilevanti per la modernizzazione e l'internazionalizzazione del Paese, caratterizzati da *skill shortage* e da alta produttività potenziale.

IMT ha adottato un documento di declinazione della *mission* statutaria dal nome *IMT Policy*, sul quale si fondano le attività della Scuola.

Si riporta qui di seguito il documento IMT Policy

IMT POLICY

- **Apertura e competitività internazionale nell'accesso:**
La selezione di docenti e ricercatori si svolge secondo gli standard internazionali, in conformità con la Carta Europea dei ricercatori e con il Codice di condotta europeo per l'assunzione dei ricercatori. IMT attrae allievi a elevato potenziale, inserendosi attivamente nei circuiti internazionali di mobilità di capitale umano e misurandosi su benchmark internazionali. I corsi di IMT si tengono in lingua inglese. IMT supporta la presenza sistematica di ricercatori e docenti visiting di alta qualificazione scientifica nel panorama internazionale.
- **Residenzialità, meritocrazia, valutazione:**
Un sistema di servizi residenziali, di borse di studio e di prestiti d'onore sostanzia e rende effettivo il concetto di diritto allo studio per gli allievi meritevoli e promuove le pari opportunità. Le attività di ricerca e di insegnamento di IMT sono sottoposte a valutazione, con l'impiego di metodi quantitativi e qualitativi riconosciuti dalla comunità scientifica internazionale.
- **Interazione con il territorio e con il sistema delle imprese:**
IMT concorre allo sviluppo e all'internazionalizzazione del territorio di Lucca e promuove la valorizzazione e il trasferimento dei risultati della ricerca.
- **Efficienza e trasparenza del modello gestionale:**
IMT realizza condizioni di efficienza amministrativa e gestionale e di efficacia rispetto alle finalità istituzionali.
- **Responsabilità, integrità, rispetto reciproco:**
I membri della comunità di IMT sono tenuti ad aderire ai suddetti principi in ogni loro azione.

1.3 ORGANIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE

In un contesto di scarsità di risorse e di sfida organizzativa per garantire il supporto allo sviluppo del modello accademico di IMT, l'amministrazione di IMT persegue gli obiettivi di efficienza ed efficacia in tutte le sue azioni.

L'amministrazione di IMT si propone di essere al tempo stesso essenziale e completa e, complessivamente:

- ✓ giovane,

- ✓ ricettiva all'innovazione,
- ✓ qualificata: la conoscenza dell'inglese e degli strumenti informatici sono requisiti minimi di assunzione; le figure EP e il dirigente hanno una formazione ad hoc ulteriore la laurea magistrale.

In relazione all'assestamento della struttura amministrativa e dei nuovi reclutati, si prevede una revisione dell'organigramma che contempri poche unità organizzative funzionali e ad ampio spettro di attività, nello specifico:

Research, Planning and Organization:

che incorpora, in relazione all'introduzione dei corsi di perfezionamento in sostituzione dei programmi di dottorato, l'ex Ufficio Ph.D e il settore "facilities" precedentemente allocato all'ufficio General Affairs.

Administration:

che già copre l'area finanza, contabilità e HR, al quale si aggiunge il settore inerente la gestione degli acquisti e del supporto legale, precedentemente indipendenti (Ufficio General Affairs)

IT:

che verrà potenziata e riorganizzata in relazione all'assunzione di una figura EP altamente qualificata e al potenziamento delle attività (supporto alla ricerca, riprogettazione e potenziamento dei servizi di rete e dei sistemi informativi, ecc). In questo nuovo contesto i servizi IT gestiti esternamente saranno sotto la diretta responsabilità del capo Ufficio.

Segreteria di Direzione e Comunicazione: in aggiunta si prevedono due piccole unità di staff, la prima di **segreteria di direzione** in staff al Direttore, la seconda di **comunicazione ed eventi** in staff al dirigente dell'amministrazione.

Library:

Si ricorda che a settembre 2012 scadrà la convenzione in conto terzi (passivo per IMT) con l'università di Pisa avente ad oggetto la gestione della Biblioteca di IMT (oggi il responsabile della biblioteca è dipendente dell'Università di Pisa), pertanto sorgerà l'esigenza di individuare un nuovo responsabile di ufficio.

Sono in corso attività di raccordo con le altre scuole ad ordinamento speciale del territorio per definire accordi di cogestione del servizio bibliotecario nell'ambito delle quali potrebbero nascere opportunità di nuovo modello gestionale che non solo offra un nuovo contesto di coordinamento gestionale ma anche di razionalizzazione della spesa.

Tutte le unità sono coordinate dal dirigente dell'amministrazione. Al nuovo Direttore Amministrativo, che sarà inquadrato preferibilmente in regime part-time, oltre la responsabilità generale sulla struttura amministrativa e di garanzia circa la corretta gestione come definita dallo Statuto e dalla normativa vigente, sarà attribuita una responsabilità specifica sui rapporti esterni. Ai sensi del nuovo Statuto, il Direttore Amministrativo sarà individuato a seguito di avviso pubblico, la nomina sarà deliberata dal Consiglio Direttivo su proposta del Direttore.

Si riportano nel seguito gli ambiti di competenza dei vari uffici; il raggruppamento di competenze per ufficio non è omogeneo in termini di ampiezza e livello di responsabilità.

- ✓ **Segreteria di Direzione**
Segreteria di Direzione
- ✓ **Comunicazione ed eventi**
Gestione eventi e seminari
Comunicazione
- ✓ **Administration Office (Admin)**
Financial services:
Gestione del bilancio e della programmazione finanziaria
Controllo di gestione, pagamenti e stipendi, adempimenti finanziari.
Human resources:
Reclutamento e gestione del personale
Legal affairs:

Gestione degli acquisti di beni e servizi

✓ **Research, Planning and Organization Office (RPO)**

Research:

Supporto e valorizzazione dell'attività di ricerca

Reclutamento e gestione del personale docente (assistant professor, post doctoral fellow, visiting professor, adjunct faculty, professori straordinari, research assistant)

Planning:

Supporto alla programmazione strategica

Valutazione delle attività della Scuola e del personale docente

Organization:

Business process management

Ciclo della performance

Records management

Phd:

Coordinamento e gestione di tutte le attività inerenti la didattica

Reclutamento e gestione dei collaboratori per singoli moduli di insegnamento

Facilities:

facilities management e logistica

Wellcome service

✓ **Library (Lib)**

Gestione dei servizi all'utenza, acquisizione e catalogazione libri, acquisizione e catalogazione riviste e banche dati on-line, inventariazione

✓ **IT**

Amministrazione dei server e della rete dei laboratori

Sviluppo dei sistemi informativi di supporto

Gestione dei servizi di rete e dei sistemi informativi in outsourcing

Webmaster e supporto IT alle call

1.4 DEFINIZIONE E IMPIANTO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano della Performance individua gli obiettivi strategici e operativi in coerenza con la Programmazione Triennale, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance e definisce, con riferimento agli obiettivi finali e intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori, e i criteri e i parametri utilizzati per la loro quantificazione.

La sua durata triennale, coerente con il requisito normativo e con la durata dei documenti programmatici di IMT, fornisce un orizzonte sufficientemente esteso da poter essere riferimento per le attività di sviluppo. In linea con una logica programmatica operativa, l'emanazione del documento avviene ogni anno, secondo un principio di scorrimento che tiene conto dell'evoluzione delle condizioni di contesto.

Il Piano della Performance è approvato dal Consiglio Direttivo di IMT, nel contesto dell'approvazione dei documenti programmatici, sentiti i vertici dell'amministrazione, dirigenti o i responsabili delle unità organizzative nel rispetto di quanto previsto dalla legge in tema di competenze.

Esso si colloca nel più ampio contesto del ciclo di gestione della performance insieme al Sistema di misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale e al documento sulla rendicontazione (Relazione sulla performance¹).

¹ Documento che 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, e il bilancio di genere realizzato
Approvato dal Consiglio Direttivo del 25 novembre 2011

Statuto
Deliberato dal Consiglio Direttivo e approvato dal MIUR
Definizione della mission (didattica e ricerca)

IMT Policy
Deliberata dal Consiglio Direttivo
declinazione della mission su aspetti accademici e organizzativi

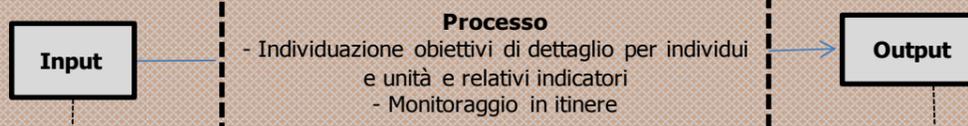
CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
Il ciclo di gestione della performance definisce e assegna gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori, collega gli obiettivi con le risorse, monitora in corso di esercizio e attiva eventuali interventi correttivi, misura e valuta la performance organizzativa e individuale, utilizza sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito, rendiconta i risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni

Programmazione Triennale
Deliberata dal Consiglio Direttivo
Traduzione della missione e della Policy generale in attività su un orizzonte triennale dell'intero Istituto con particolare riferimento alla didattica e alla ricerca

Piano della Performance
Deliberato dal Consiglio Direttivo sentita l'Amministrazione
Il Piano riprende in modo sistematico gli **obiettivi** strategici e operativi previsti nella programmazione pluriennale strategica, al fine di assicurare qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance e definisce, con riferimento agli obiettivi finali e intermedi e alle risorse, gli **indicatori** per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori, e i criteri e i parametri utilizzati per la loro quantificazione.

Focus e indicatori su obiettivi di amministrazione a supporto di quelli di didattica e di ricerca

Sistema di misurazione e valutazione della performance
Definito da organo indipendente di valutazione individuato presso IMT nel Nucleo di Valutazione (DLgs 105/2009), approvato dal Consiglio Direttivo e adottato dal Direttore
Il sistema garantisce la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale del personale e favorisce l'efficacia e l'efficienza delle prestazioni nella realizzazione degli obiettivi delineati dallo Statuto e dalla Policy di IMT
Il sistema individua il processo di valutazione e i soggetti coinvolti
Il sistema guida le dinamiche del fondo per il trattamento accessorio



Efficienza

Relazione sulla Performance
Esito del Ciclo, approvata dal Consiglio Direttivo
Evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse

Outcome finali (impatti)

Efficacia

Utilità e sostenibilità

IMT, con delibera del Consiglio Direttivo del 26 novembre 2010, ha adottato il Piano della Performance 2011 – 2013, un sistema di gestione e valutazione del personale tecnico-amministrativo, che riprendeva il documento Management by Objectives impiegato dalla Scuola a partire dal 2009 prima dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 150/2009.

Il sistema garantisce la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale del personale e favorisce l'efficacia e l'efficienza delle prestazioni nella realizzazione degli obiettivi delineati dallo Statuto e dalla Policy di IMT e declinati nel Piano.

Il punto di partenza del modello è la mappatura delle "attività obiettivo", che possono essere ordinarie, derivanti cioè dalla fotografia organizzativa descritta nel funzionigramma, e straordinarie, correlate agli obiettivi contingenti; nelle quali si declinano tutte le dimensioni dell'attività dei dipendenti e per le quali si considerano il livello di responsabilità e di "impegno" implicati.

Le "attività obiettivo" vengono mappate ex ante in termini di obiettivi ordinari e di miglioramento, con specifica evidenza di eventuali responsabilità a vario titolo e/o progetti di miglioramento dei servizi e delle prestazioni e devono essere raggiungibili, significative per il livello di responsabilità e di professionalità di ciascun dipendente, cioè adeguate alle sue capacità e potenzialità.

È altresì prevista una revisione in itinere delle "attività obiettivo" che permetta la verifica dell'andamento delle performance rispetto agli obiettivi prefissi in modo da proporre interventi correttivi in corso di esercizio.

Il modello prevede anche l'introduzione di una quota di flessibilità con riferimento alle attività previste (e non alla flessibilità oraria), da introdurre in aggiunta alle "attività obiettivo", in modo da non penalizzare nella valutazione finale i dipendenti che avranno dedicato tempo ad attività non previste e non prevedibili.

L'ambito di flessibilità è definito, per quanto possibile, con riferimento alle sostituzioni e alle attività di "aiuto" mappate dal funzionigramma, mentre, la quota di flessibilità è individuata ex post, in base all'utilizzo effettivo.

2 OBIETTIVI DI AMMINISTRAZIONE E INDICATORI GENERALI

La Programmazione Triennale delinea prevalentemente gli obiettivi generali della Scuola con riferimento alle attività di didattica e di ricerca, specifiche di IMT in quanto soggetto universitario.

Le attività e gli obiettivi dell'amministrazione, di supporto e a servizio della mission istituzionale, vengono pertanto desunte dagli obiettivi accademici in un'ottica di ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse. In relazione agli obiettivi istituzionali la Programmazione Triennale individua già le linee guida dell'amministrazione.

Il presente documento entra in un livello maggiore di dettaglio individuando gli indicatori di prestazione amministrativa.

Data la specificità di IMT in termini di dimensioni e di policy, e più in generale, data la natura dell'amministrazione universitaria che ha come compito il supporto alla parte accademica; gli obiettivi dell'amministrazione sono strettamente connessi agli obiettivi accademici, con la conseguenza che sia il corpo docente che il personale tecnico amministrativo collaborano con funzioni distinte per il raggiungimento degli stessi obiettivi.

In questo contesto appare difficile attribuire indicatori quantitativi per la misurazione della prestazione, riferiti alla sola quota di responsabilità amministrativa, appare invece più idoneo un meccanismo di rilevazione qualitativa di user satisfaction tramite l'ausilio di questionari e grazie alla rappresentanza del corpo docente nei meccanismi attuativi del presente piano delineati dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Date le dimensioni ridotte della struttura amministrativa e le interrelazioni tra gli uffici e il personale volute dal funzionigramma, in un'ottica di razionalizzazione e di esecutività delle disposizioni normative predette, il Piano fonde gli obiettivi dell'amministrazione nel suo complesso con quelli delle singole unità organizzative da cui derivano le singole attività-obiettivo dei dipendenti, meglio definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

Coerentemente con la Programmazione Triennale, per il triennio 2012-2014, la Scuola ha individuato gli obiettivi riportati di seguito:

➤ **Rafforzamento delle attività di supporto alla ricerca o direttamente connesse a essa**

- ✓ creazione di un *Repository* integrato per le tesi di dottorato, che ne permetta l'inserimento e la fruizione e che favorisca il trasferimento dei dati verso le Biblioteche Nazionali, potenziamento di un *Institutional Repository* della produzione scientifica introdotto nel 2011;
- ✓ supporto alla messa a punto di una *working paper series*;
- ✓ organizzazione dell'attività di reperimento di finanziamenti per progetti di ricerca a livello internazionale, nazionale e locale;
- ✓ potenziamento delle attività di supporto nella gestione dei progetti di ricerca e/o *Research Units* (aspetti amministrativi e organizzativi);
- ✓ supporto alla definizione di criteri e strumenti di valutazione della *faculty*, con particolare riferimento alla valutazione della ricerca
- ✓ sviluppo di forme contrattuali flessibili per la strutturazione di gruppi di ricerca attorno a progetti (*visiting professor*, *research professor*, professori straordinari a tempo determinato e in regime di doppia affiliazione).

➤ **Sviluppo e Completamento di SIIMT**

Il ruolo del Sistema Informativo integrato di IMT (SIIMT: Sistema Informativo di IMT) risulta centrale per supportare mediante applicazioni web tutti i flussi di attività, massimizzando la tracciabilità e l'efficienza attraverso l'integrazione dei dati, l'automazione delle gestione corrente delle attività, e la raccolta e l'elaborazione automatica e sistematica dei dati.

La Fondazione Lucchese per L'Alta Formazione e la Ricerca, ha accettato la proposta fatta dalla Scuola di integrare le fasi di progettazione e sviluppo del SIIMT nella propria offerta di servizi.

Suddetto progetto è stato affidato da FLAFR alla società Lucense s.c.p.a, la quale ha già affrontato la fase di analisi di fattibilità. Il primo modulo, riguardante l'inserimento dei dati anagrafici degli utenti, è stato concluso e consegnato alla fine del mese di agosto 2011; il secondo, che prevede la parte di gestione delle presenze per il personale tecnico amministrativo, verrà rilasciato a fine dicembre 2011. Essendo le esigenze della Scuola molto diverse in relazione ai tempi e alle priorità di sviluppo, la tempistica delle attività potrebbe essere soggetta a frequenti revisioni.

In questo contesto la Scuola ha stipulato un contratto con un esperto esterno, professore ordinario di Sistemi di elaborazione dell'Informazione presso l'Università di Firenze, per attività di indirizzo e monitoraggio del progetto SIIMT assicurando il raggiungimento degli standard qualitativi e quantitativi.

➤ **Potenziamento della rete**

La Scuola ha un progetto di potenziamento della rete che prevede il rinnovo completo di tutto l'hardware della rete IMT, tramite l'uso di nuove tecnologie, mediante l'emanazione di un bando di gara. In concomitanza all'acquisto dell'hardware della nuova rete che sorgerà presso il nuovo edificio S. Francesco, verranno rinnovati tutti gli apparati di rete, l'infrastruttura della rete wireless, l'infrastruttura telefonica e i server a servizio sia della rete che dell'amministrazione IMT. Il rinnovo tiene conto di una razionalizzazione delle risorse, e di una semplificazione dal punto di vista della gestione della rete e dell'individuazione e risoluzione dei guasti.

➤ **Altri filoni di sviluppo**

Oltre le attività di normale sviluppo, sul fronte dell'adeguamento all'evoluzione del contesto normativo e sul fronte del rispetto degli adempimenti, si prevede in via prioritaria di:

- ✓ sviluppare il controllo di gestione con il completamento del ciclo di ribaltamento;

- ✓ migliorare e potenziare tutti gli strumenti di valutazione dell'attività della Scuola attraverso la stesura di un apposito regolamento, con particolare focus sulla valutazione dei ricercatori e delle attività di supervisione e tutoraggio;
- ✓ individuare filoni di collaborazione amministrativa con atenei e centri di ricerca per la razionalizzazione degli oneri fissi;
- ✓ proseguire la revisione dei processi organizzativi in relazione all'evoluzione del contesto di riferimento e a possibili margini di miglioramento e razionalizzazione;
- ✓ potenziare il sistema gestionale (contratti di dotazione, ecc.) con la Fondazione Lucchese per l'Alta Formazione e la Ricerca;
- ✓ strutturare e razionalizzare le attività di acquisto della Scuola sia dal punto di vista formale che procedurale;
- ✓ sviluppare l'analisi e la tutela della privacy, in particolare con riferimento alla gestione dei dati e ai servizi IT.

Si prevede, inoltre, di indirizzare gli sforzi dell'amministrazione, con riferimento alle attività ordinarie, sui seguenti filoni di carattere generale:

- ✓ rafforzare l'immagine di IMT in ambito internazionale, nazionale e locale con iniziative specifiche;
- ✓ potenziare i canali di finanziamento e di riconoscimento dei programmi di insegnamento in ambito internazionale;
- ✓ sostenere le attività di integrazione tra ricerca e insegnamento;
- ✓ migliorare il sito web, sia in termini di layout grafico che di organizzazione e completezza dei contenuti.

Considerata inoltre la volontà di anticipare la data di avvio dei corsi per allinearsi con gli altri atenei a livello nazionale e internazionale e di riorganizzare i programmi di insegnamento della Scuola come corsi di perfezionamento, il personale della Scuola sarà coinvolto in attività straordinarie che prevedono rispettivamente:

- ✓ la predisposizione anticipata dei bandi e la programmazione delle attività inerenti l'emanazione e lo svolgimento della fase di selezione ivi compresa l'implementazione della nuova call e della nuova sezione intranet utilizzata per la valutazione, costruita sulla base del nuovo sistema informativo, per la raccolta delle candidature, che rispecchino criteri di semplicità e fruibilità per gli utenti;
- ✓ la riorganizzazione dei programmi d'insegnamento, valorizzando adeguatamente il contesto multidisciplinare e le piattaforme computazionali dell'Istituto per la definizione di moduli congiunti tra più programmi e per l'identificazione di soluzioni idonee per la supervisione degli allievi.

Di seguito una tabella che sintetizza gli obiettivi dell'amministrazione e individua i relativi indicatori:

Obiettivi	Indicatori
Creazione di un <i>Repository</i> integrato per le tesi di dottorato, che ne permetta il facile inserimento e fruizione e che favorisca il trasferimento dei dati verso le Biblioteche Nazionali	Stato di sviluppo e user satisfaction
Supporto alla creazione di una <i>working paper series</i> per ciascuna Area di Ricerca	Stato di sviluppo e user satisfaction
Organizzazione dell'attività di ricerca sistemistica di finanziamenti per progetti di ricerca a livello internazionale, nazionale e locale	Stato di sviluppo e user satisfaction
Potenziamento delle attività di supporto nella gestione dei progetti di ricerca e/o <i>Research Units</i> (aspetti amministrativi e organizzativi)	Stato di sviluppo e user satisfaction
Supporto alla definizione di nuovi meccanismi di valutazione della <i>faculty</i> , con particolare riferimento alla definizione di meccanismi di valutazione della ricerca anche attraverso premiazione della carriera (<i>tenure track</i>)	Stato di sviluppo e user satisfaction
Sviluppo delle forme contrattuali flessibili per la creazione di gruppi di ricerca attorno a progetti specifici (<i>visiting professor</i> , <i>research professor</i> , professori straordinari a tempo determinato e in regime di doppia affiliazione)	Stato di sviluppo e user satisfaction
Sviluppo e Completamento di SIIMT	Stato di sviluppo
Potenziamento della Rete informatica	Stato di sviluppo
Sviluppare il Controllo di gestione con il completamento del ciclo di ribaltamento	Stato di sviluppo
Migliorare e potenziare tutti i meccanismi di valutazione degli ambiti della Scuola attraverso la stesura di un apposito regolamento, con particolare focus sulla valutazione dei ricercatori e del tutoraggio	Stato di sviluppo
Individuare ulteriori filoni di collaborazione amministrativa con altri atenei per la razionalizzazione degli oneri fissi e per l'acquisizione di <i>know how</i>	Stato di sviluppo
Proseguire il meccanismo permanente di revisione dei processi organizzativi in relazione alla costante evoluzione formale e sostanziale del contesto di riferimento e a possibili spazi di miglioramento e razionalizzazione	Stato di sviluppo
Potenziare il sistema gestionale (contratti di dotazione, ecc.) con la Fondazione Lucchese per l'Alta Formazione e la Ricerca	Stato di sviluppo
Strutturare e razionalizzare le attività di acquisto della scuola sia dal punto di vista formale che procedurale	Stato di sviluppo
Sviluppare l'analisi e la tutela della privacy, in particolare con riferimento alla gestione dei dati e ai servizi IT	Stato di sviluppo
Rafforzare l'immagine di IMT in ambito internazionale, nazionale e locale con iniziative specifiche all'ambito di azione	Stato di sviluppo
Potenziare i canali di finanziamento e di riconoscimento dei programmi di dottorato in ambito internazionale	Stato di sviluppo
Sostenere le attività di integrazione tra ricerca e insegnamento, sia attraverso aspetti formali che di comunicazione	Stato di sviluppo e user satisfaction
Migliorare il sito web, sia in termini di layout grafico, che di organizzazione e completezza dei contenuti	Stato di sviluppo e user satisfaction
Predisposizione anticipata dei bandi per il XXVIII ciclo di dottorato e attività connesse	Stato di sviluppo
Riorganizzazione dei programmi di insegnamento come Corsi di perfezionamento	Stato di sviluppo