



Università
per Stranieri
di Perugia

PIANO INTEGRATO (ex Piano della Performance)

2020 - 2022

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12.03.2020

WWW.UNISTRAPG.IT

PRESENTAZIONE	pag. 3
1. L'UNIVERSITA' PER STRANIERI DI PERUGIA	pag. 5
2. L'INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO	pag. 7
3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	pag. 11
4. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	pag. 14
5. BENESSERE ORGANIZZATIVO	pag. 15
6. ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO	pag. 16
7. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	pag. 17
8. AZIONI DI MIGLIORAMENTO	pag. 18

ALLEGATI

Allegato n. 1 – *Piano Integrato - Indicatori performance Ateneo 2020*

Allegato n. 2 – *Piano Integrato – Macro Obiettivi operativi 2020*

Allegato n. 3 - *Piano Integrato – Obiettivi operativi 2020*

Allegato n. 4 - *Piano Integrato – Obiettivi operativi 2020 Settori Corsi di lingua e cultura italiana e
Certificazione linguistica e glottodidattica*

Allegato n. 5 - *Piano Integrato – Obiettivi comportamentali – livelli attesi 2020*

PRESENTAZIONE

L'Università per Stranieri di Perugia adotta, a partire dal triennio 2016-2018, il documento di pianificazione denominato "Piano Integrato" (ex Piano della Performance), introdotto dalle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane", approvate dall'ANVUR con delibera n. 103 del 20 luglio 2015.

Il documento è in questa sede aggiornato per il triennio 2020-2022; esso viene redatto ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 (art. 10, comma 1, lett. a) e in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che, per il 2020, l'Ateneo ha adottato con delibera del CdA del 21/01/2020, previo parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione in data 20/01/2020.

Il "Piano integrato 2020-2022" (di seguito "Piano") è il documento programmatico con cui l'Università per Stranieri di Perugia dà avvio per il 2020 al ciclo di gestione della performance ed è adottato dall'Amministrazione al fine di definire le linee di sviluppo dell'attività amministrativa e di programmare gli obiettivi, gli indicatori e i target sulla base dei quali effettuare la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa e individuale.

La logica "integrata" a cui si ispira il Piano si concretizza nello sforzo di mettere la programmazione operativa delle strutture amministrative a sistema con gli altri ambiti della programmazione, *in primis* con il Bilancio di Ateneo, trovando un comune quadro di riferimento nelle strategie istituzionali definite nel Piano Strategico di Ateneo 2019-2021; la programmazione operativa si pone, inoltre, in rapporto di coerenza funzionale anche con le dimensioni dell'Anticorruzione, dell'Assicurazione della Qualità e con la programmazione triennale ai sensi della legge n. 43/2005 ("PRO 3").

Nella redazione del Piano si è agito su più livelli al fine di perseguire la predetta logica integrata, che si è espletata in particolare:

1. nella correlazione funzionale della performance amministrativa con la pianificazione strategica e l'Assicurazione della Qualità di Ateneo;
2. nel collegamento tra la programmazione dell'azione amministrativa e quella del bilancio (*performance budgeting*);
3. nella funzionalità della performance amministrativa al perseguimento delle missioni istituzionali nelle aree della Didattica, della Ricerca, della Terza Missione e della Lingua e Cultura Italiana;
4. nella definizione di obiettivi organizzativi funzionali alla promozione della trasparenza ed alla prevenzione della corruzione.

La stesura del Piano si è sviluppata secondo le indicazioni operative fornite dall'ANVUR nei seguenti documenti:

- "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane" (gennaio 2019);
- "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" (dicembre 2017);
- "Modifiche al decreto 150/2009 e indicazioni per il comparto università e ricerca (luglio 2017)";
- "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane" (luglio 2015).

Nella definizione del presente documento si è, inoltre, tenuto conto delle osservazioni e suggerimenti proposti dal Nucleo di Valutazione nella Relazione annuale 2019 (sezione Valutazione della performance) e nel Documento di Validazione della Relazione integrata 2018 (ex Relazione sulla Performance)

L'adozione del presente Piano è stata dilazionata rispetto alla scadenza di legge del 31/01/2020 in ragione della approvazione nel mese di gennaio 2020 dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione

della Performance (SMVP) per l'anno 2020 e della necessità di integrare nella programmazione operativa anche obiettivi riferiti alla PRO3 2019-2021, di cui al D.M. 989/2019, formalizzata dall'Ateneo nel mese di febbraio 2020.

Ai sensi dell'art. 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009, il rinvio nell'adozione del Piano è stato comunicato, nell'apposito portale, al Dipartimento della Funzione Pubblica, all'ANVUR e al Nucleo di Valutazione con nota prot. nr. 1193 del 31/01/2020 del Direttore Generale.

1. L'UNIVERSITA' PER STRANIERI DI PERUGIA

L'Università per Stranieri di Perugia è la più antica e prestigiosa istituzione italiana impegnata nell'attività di insegnamento, ricerca e diffusione della lingua e della civiltà d'Italia in tutte le loro espressioni.

L'identificazione della Missione, dei Valori e della Visione rappresentano il punto di partenza e di riferimento del processo di pianificazione strategica e della programmazione operativa.

La Missione	<u>Art. 1, comma 1 Statuto di Ateneo</u>
I Valori	<u>Art. 2 dello Statuto di Ateneo</u>
La Visione	<u>Piano strategico di Ateneo 2019-2021</u>

Le attività istituzionali si poggiano da sempre su una vocazione specialistica e internazionale:

<p style="text-align: center;"><u>DIDATTICA</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Corsi di Laurea (I ciclo)- Corsi di Laurea Magistrale (II ciclo) (doppie lauree)- Dottorato di ricerca (III ciclo)- Master di I e II livello- Corsi di Alta Formazione- Corsi di aggiornamento per Insegnanti	<p style="text-align: center;"><u>CORSI DI LINGUA E CULTURA ITALIANA</u></p> <p style="text-align: center;"><u>CENTRO VALUTAZIONE CERTIFICAZIONI LINGUISTICHE</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Certificazione- Formazione- Ricerca e attività progettuali <p style="text-align: center;"><u>CENTRO WATER RESOURCES RESEARCH AND DOCUMENTATION CENTER</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Formazione- Ricerca e attività progettuali
<p style="text-align: center;"><u>RICERCA</u></p> <p>L'attività di <u>ricerca</u> si esplica nei settori scientifico-disciplinari presenti all'interno dell'Ateneo e attinenti al macro-settore delle Scienze Umane e Sociali.</p>	
<p style="text-align: center;"><u>TERZA MISSIONE</u></p> <p>Public engagement Iniziative di knowledge transfer Formazione continua Didattica conto terzi</p>	
<p style="text-align: center;"><u>INTERNAZIONALIZZAZIONE</u></p>	

Le cifre dell'Ateneo:

Corsi universitari: offerta formativa e iscritti

corsi di Laurea a.a. 2019-2020: **3**

corsi di Laurea Magistrale a.a. 2019-2020: **4**

Iscritti: **1.054**

corsi di Dottorato a.a. 2018-2019: **1**

master a.a. 2018-2019: **2**

Iscritti: **27** (cicli XXXII, XXXIII e XXXIV)

Iscritti: **86**

Corsi di lingua e cultura italiana anno solare 2019

iscrizioni: **2252**

Paesi di provenienza: **99**

Valutazione certificazioni linguistiche anno 2019

esami CELI e DILS-PG

corsi per esaminatori CELI e corsi DILS_PG

iscritti: **33.178**

iscritti: 523

Internazionalizzazione a.a. 2018-2019: accordi e flussi di mobilità Erasmus	
accordi di cooperazione culturale e scientifica e accordi di mobilità internazionale (al 31/12/2019)	112
accordi inter-istituzionali Erasmus+ (31/12/2019)	92
mobilità Erasmus uscita (studenti)	55
mobilità Erasmus in entrata (studenti)	57
mobilità Erasmus a fini di stage (traineeship)	33
mobilità Erasmus a fini di stage (traineeship) - Bando TUCEP	9
mobilità dello staff per docenza in uscita (Erasmus STA)	17
mobilità dello staff per docenza in uscita (Erasmus STA) – Bando TUCEP	2
mobilità dello staff per docenza in entrata (Erasmus STA)	5
mobilità dello staff per formazione in uscita (Erasmus STT)	10
mobilità dello staff per formazione in uscita (Erasmus STT) – Bando TUCEP	4
mobilità dello staff per formazione in entrata (Erasmus STT)	1

Risorse umane (31/12/2019) e finanziarie	
docenti I fascia: 10	Bilancio unico di previsione 2020 Bilanci consuntivi Indicatori di bilancio: https://ba.miur.it
docenti II fascia: 28	
ricercatori: 10	
docenti di lingua e cultura italiana: 13	
docenti comandati R.E. L. 204/1992: 1	
docenti incaricati R.E. L. 204/1992: 1	
collaboratori esperti linguistici a tempo indeterminato: 34	
collaboratori esperti linguistici a tempo indeterminato: 2	
Direttore Generale: 1	
personale tecnico amministrativo (esclusi DG e Dirigente): 139	

L'assetto organizzativo, graficamente riassunto nell'**organigramma istituzionale**, si articola nelle seguenti strutture:

- **Amministrazione Centrale**
- **Dipartimento di Scienze Umane e Sociali**
- **Centro di Valutazione Certificazioni Linguistiche (CVCL)**
- **Water Resources Research and Documentation Centre (WARREDOC)**

La complessiva attività dell'Ateneo si sta sviluppando con una costante attenzione alla dimensione della qualità:

La dimensione della Qualità

Le politiche della Qualità

Il sistema di Assicurazione della Qualità

Servizi e standard di qualità: Carta dei servizi

2. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO

Dalla pianificazione strategica alla programmazione operativa

Le strategie dell'Università per Stranieri di Perugia per il triennio 2019-2021 sono definite nel [Piano strategico 2019-2021](#), approvato con delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, rispettivamente del 19 marzo 2019 e del 21 marzo 2019.

Nel documento l'Ateneo definisce la propria visione (*"Un Ateneo di grande tradizione conosciuto nel mondo ma radicato nel suo territorio che ha le sue radici nella diffusione della cultura e della lingua italiana e che ha nell'internazionalizzazione la sua vocazione e missione"*) e la declina in cinque aree tematiche: Didattica, Ricerca, Terza Missione, Lingua e Cultura Italiana e Agenda Digitale.

Le "sfide di domani" che l'Ateneo intende perseguire nel triennio sono identificate in:

1. Innovazione per cambiare e migliorare l'Ateneo.
2. Agenda digitale e innovazione tecnologica.
3. Sinergie con il territorio per lo sviluppo sociale e occupazionale.
4. Facilitazione dell'inclusione e servizi agli studenti.

Tali sfide sono tradotte in obiettivi strategici come sintetizzato nella figura che segue: per ogni area tematica e per ogni obiettivo strategico vengono, poi, definite nel documento le azioni da intraprendere.

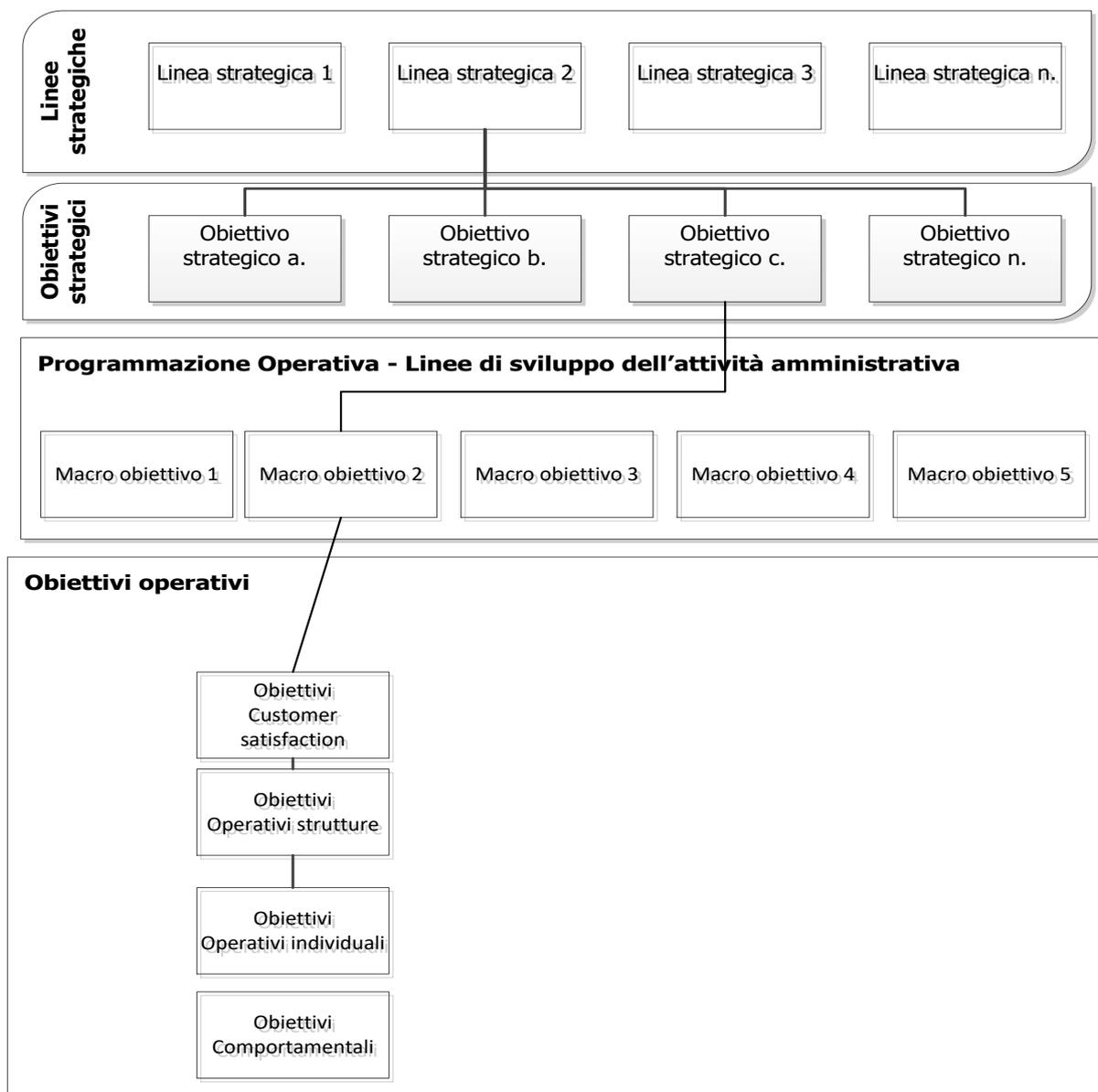


Il quadro complessivo delle risorse economiche destinate all'attuazione delle strategie, già identificato nel citato Piano, è tradotto in specifiche previsioni di budget nel Bilancio Unico di Previsione 2020 secondo lo schema qui di seguito riportato:

		2019	2020	2021		
DIDATTICA	D1	Revisione dell'offerta formativa per garantire efficienza e attrattività	60.000			60.000
	D2	Favorire la regolarità del percorso formativo, la multidisciplinarietà e l'acquisizione di competenze trasversali	15.000	25.000	25.000	65.000
	D3	Rafforzare il carattere internazionale dei corsi	89.000	30.000	30.000	149.000
RICERCA	R1	Razionalizzare e potenziare il dottorato di ricerca	-	-	-	
	R2	Incentivare la partecipazione a bandi europei	4.000	4.000	4.000	12.000
	R3	Rafforzare la visibilità e la reputazione della ricerca dell'Ateneo	55.000	57.500	57.500	170.000
TERZA MISSIONE	TM	Favorire la cultura della lingua italiana nel territorio	37.900	58.600	65.600	162.100
	TM2	Valorizzare gli scambi con il mondo produttivo e il territorio				
	TM4	Contribuire ad una educazione e formazione inclusiva	15.000	15.000	15.000	45.000
LINGUA E CULTURA ITALIANA	LC1	Rilancio e riqualificazione dei Corsi di lingua e cultura italiana		200.000	200.000	400.000
PROGETTI TRASVERSALI	COM	Piano integrato comunicazione	71.000	122.700	104.700	298.400
	INN	Agenda digitale	65.000	45.000	6.000	116.000
			411.900	557.800	507.800	1.477.500

Gli obiettivi strategici sono soggetti a monitoraggio periodico dello stato di attuazione dei risultati raggiunti da parte degli Organi di Governo.

La programmazione operativa discende dalle strategie, alla cui realizzazione è funzionalmente correlata, secondo una logica a cascata descritta nel [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance](#) e rappresentata dall' "Albero della performance" riportato qui di seguito:



PIANO INTEGRATO 2020-2022

La programmazione operativa delle attività amministrative formalizzata nel presente Piano è, infatti, *in primis* funzionale all'attuazione delle strategie, dalle quali direttamente discendono i **macro-obiettivi operativi**, che rappresentano le principali direttrici sulle quali si sviluppa l'attività amministrativa nell'anno di riferimento.

I macro-obiettivi sono, a loro volta, realizzati attraverso specifici **obiettivi operativi** assegnati alle strutture amministrative; l'attività programmata per l'anno 2020 comprende, inoltre, ulteriori obiettivi operativi finalizzati al miglioramento o all'innovazione dei processi di competenza delle strutture assegnatarie ovvero obiettivi che si pongono in linea di continuità con processi avviati negli anni precedenti (es. dematerializzazione).

Nella definizione dei macro-obiettivi e degli obiettivi operativi viene attuata la logica sistemica, già evidenziata in premessa, che implica un raccordo diretto con la programmazione economico-finanziaria (*performance budgeting*) e con le dimensioni dell'anticorruzione e dell'Assicurazione della Qualità.

3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Valutazione della performance organizzativa ai sensi del D.Lgs. 150/2009



Sistema di misurazione e valutazione della performance

La **performance generale** dell'Università per Stranieri di Perugia viene valutata attraverso un panel sintetico di 15 indicatori (*Allegato n. 1 – Piano Integrato - Indicatori performance Ateneo 2020*), direttamente connessi alle strategie di Ateneo. Tali indicatori costituiscono un cruscotto che è funzionale non solo alla misurazione dei risultati raggiunti dall'Ateneo nei settori strategici (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Lingua e Cultura Italiana e Agenda Digitale), ma potenzialmente anche al confronto con le altre Università a livello nazionale. Sono, infatti, utilizzati indicatori derivanti dall'allegato E al D.M. 6/2019 "Indicatori di valutazione periodica di sede e di corso" e indicatori di customer satisfaction derivanti dalle rilevazioni realizzate nell'ambito del Progetto Good Practice; a questi sono affiancati indicatori di bilancio derivanti dal D.Lgs. 49/2012 ed indicatori interni.

Per ciascun indicatore:

- è riportata la baseline di riferimento, ove possibile;
- sono indicati i valori programmati per il 2020, declinati in "soglia" (valore minimo atteso), "target" (valore atteso) ed "eccellenza" (valore superiore a quello atteso).

Ai fini della misurazione della **performance organizzativa** attraverso l'approvazione del presente Piano sono assegnati obiettivi operativi per l'anno 2020 a tutte le strutture dell'Ateneo:

- strutture amministrative: Amministrazione centrale e strutture decentrate (Dipartimento di Scienze Umane e Sociali; Centro per la Valutazione e le Certificazioni Linguistiche - CVCL; Water Resources Research and Documentation Center - Warredoc);
- strutture/settori dei Corsi di Lingua e Cultura italiana e della Certificazione Linguistica e Glottodidattica.

Analogamente agli anni precedenti, al fine di favorire la coerenza tra la programmazione operativa e le risorse di bilancio, nel mese di ottobre è stato chiesto ai responsabili delle strutture di formulare contemporaneamente le proposte riguardanti il budget di previsione e le proposte di obiettivi operativi per il triennio 2019-2021, attraverso un'apposita procedura informatizzata.

La definizione degli obiettivi operativi è, quindi, avvenuta attraverso una successiva fase di confronto e negoziazione tra il Direttore Generale e i responsabili delle strutture amministrative, nella quale le proposte originariamente formulate sono state riviste.

Nella definizione degli obiettivi operativi è stato attuato, ove pertinente, anche un raccordo con la componente accademica, che si è espletato principalmente:

- nella definizione delle proposte degli obiettivi operativi delle strutture autonome (Dipartimento, CVCL e Warredoc), alla quale hanno contribuito i rispettivi Direttori;
- nella definizione degli obiettivi delle strutture amministrative la cui operatività è svolta a stretto contatto con docenti delegati del Rettore e con il Presidio della Qualità di Ateneo;
- nella definizione degli obiettivi operativi delle strutture/settori dei Corsi di Lingua e Cultura italiana e della Certificazione Linguistica e Glottodidattica.

L'integrazione con la dimensione della prevenzione della corruzione e trasparenza è stata assicurata dal Direttore Generale, nonché Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPTC) ed è stata attuata attraverso il coordinamento tra le rispettive strutture amministrative di supporto, sia nella fase propedeutica alla definizione degli obiettivi, sia nella fase di redazione del presente Piano Integrato; gli obiettivi operativi delle strutture amministrative che sono correlati alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza

sono contrassegnati con una "X" nella colonna "Integrazione anticorruzione e trasparenza", negli allegati 3 "Obiettivi operativi 2020" e 4 "Obiettivi operativi 2020 Corsi di lingua e cultura italiana e Certificazione linguistica e glottodidattica". Tale approccio programmatico è stato adottato nella convinzione che l'integrazione tra anticorruzione, trasparenza e performance, oltre che un obbligo di legge, costituisca un contributo fondamentale al miglioramento della performance generale e che, viceversa, le politiche sulla performance rappresentino un fondamentale presidio di prevenzione della corruzione.

In sede di negoziazione si è, inoltre, cercato:

- di valorizzare attraverso l'assegnazione di specifici obiettivi la correlazione funzionale tra la performance delle strutture amministrative e il Sistema di Assicurazione della Qualità;
- di rafforzare l'orientamento all'utenza, attraverso l'assegnazione di obiettivi volti al miglioramento di specifici servizi/attività.

Alcuni obiettivi assegnati nel Piano rappresentano, infine, una continuazione di processi già avviati negli anni precedenti (ad esempio in materia di dematerializzazione).

Le direttrici (macro-obiettivi) su cui prioritariamente l'Università per Stranieri di Perugia intende sviluppare l'attività amministrativa per l'anno 2020, in coerenza con le strategie definite nel Piano Strategico 2019-2021, sono:

1. Supporto alla realizzazione delle strategie per la Didattica, la Ricerca e la Terza Missione (MO1)
2. Supporto alla realizzazione delle strategie per il settore dei Corsi di Lingua e Cultura Italiana (MO2)
3. Supporto alla realizzazione dell'Agenda Digitale (MO3)
4. Promozione della qualità e miglioramento dei servizi (MO4)
5. Revisione dello Statuto e adeguamento della normativa interna (MO5)
6. Prevenzione della corruzione e trasparenza (MO6)

Il prospetto "Piano Integrato – Macro Obiettivi operativi 2020" (allegato 2) descrive i macro-obiettivi (MO) collegandoli alle strategie di riferimento e riportando il dettaglio degli obiettivi operativi che concorrono alla realizzazione di ciascun MO; per ciascun obiettivo operativo è infatti indicato:

- la denominazione e descrizione;
- la/e struttura/e amministrativa/e assegnataria/e;
- gli indicatori per la misurazione del grado di raggiungimento del risultato;
- il valore atteso degli indicatori (target) per il 2020 e, ove previsto, per il 2021 e il 2022;
- le eventuali risorse di budget previste.

Della realizzazione di tutti i macro-obiettivi è responsabile il Direttore Generale.

Come già evidenziato i macro-obiettivi e gli obiettivi operativi in cui questi sono articolati, rappresentano le principali direttrici sulle quali si sviluppa la performance amministrativa. Essi, tuttavia non esauriscono la programmazione operativa delle strutture amministrative per l'anno 2020, che comprende anche obiettivi operativi finalizzati al miglioramento o all'innovazione dei processi di competenza.

Il complesso degli obiettivi operativi 2020 ordinato per strutture amministrative è riportato nell'allegato "Piano Integrato – Obiettivi operativi 2020" (allegato 3). Il prospetto riporta gli obiettivi assegnati ai responsabili delle strutture amministrative, per ciascuno dei quali indica:

- l'eventuale macro-obiettivo a cui è funzionalmente correlato;
- la definizione e la descrizione;
- l'indicatore per la misurazione del grado di raggiungimento del risultato;
- il valore atteso degli indicatori (target) per il 2020 e, ove previsto, per il 2021 e il 2022;
- le modalità di calcolo della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo;
- l'eventuale funzionalità alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza;
- le risorse umane necessarie per la realizzazione, in termini di ore/uomo;
- le risorse di budget necessarie per la realizzazione, ove previste.

Gli obiettivi trasversali, ovvero assegnati a più strutture, sono ripetuti per ciascuna struttura e, nel prospetto, sono stati evidenziati attraverso la colorazione delle righe: a colore uguale corrisponde lo stesso obiettivo assegnato a strutture diverse.

Per quanto specificamente riguarda indicatori e target associati agli obiettivi operativi, essi sono stati scelti in accordo con i responsabili delle strutture in considerazione dei seguenti aspetti:

- adeguatezza ai fini della misurazione del risultato;
- possibilità di verificare il risultato in maniera oggettiva;
- rilevanza rispetto alle esigenze gestionali a cui l'assegnazione dell'obiettivo risponde;
- disponibilità delle fonti per la verifica del valore dell'indicatore.

Gli obiettivi delle strutture/settori dei Corsi di lingua e cultura italiana e della Certificazione linguistica e glottodidattica, a cui è ricondotta la performance dei Collaboratori Esperti Linguistici (CEL) di madrelingua italiana, sono riportati nel prospetto "*Piano Integrato - Obiettivi operativi 2020 Settori Corsi di lingua e cultura italiana e Certificazione linguistica e glottodidattica*" (allegato 4), che indica per ciascuno di essi:

- l'eventuale macro-obiettivo a cui è funzionalmente correlato;
- la definizione e la descrizione;
- l'indicatore per la misurazione del grado di raggiungimento del risultato
- il valore atteso dell'indicatore per il 2020 (target);
- le modalità di calcolo della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo;
- l'eventuale funzionalità alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza;
- le risorse umane necessarie per la realizzazione, in termini di ore/uomo;
- le risorse di budget necessarie per la realizzazione, ove previste.

4. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Valutazione della performance individuale ai sensi del D.Lgs. 150/2009



Sistema di misurazione e valutazione della performance

Come più dettagliatamente descritto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) la valutazione della performance individuale del personale avviene in base a due ambiti distinti e integrati di valutazione:

- il raggiungimento di specifici obiettivi operativi: la "Valutazione obiettivi e attività struttura" è effettuata sulla base dei risultati organizzativi, di cui al precedente capitolo 3;
- le competenze comportamentali: la "Valutazione delle competenze" viene effettuata attraverso l'utilizzo delle schede per la valutazione delle competenze riportate nell'allegato n. 5 "*Piano Integrato - Obiettivi comportamentali – livelli attesi 2020*", che, in relazione al profilo professionale dei valutati, individuano le competenze valutate, gli indicatori e i relativi livelli attesi per l'anno 2020.

Il risultato complessivo della valutazione della performance individuale è collegato al sistema premiante in coerenza con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità. Essendo gli incentivi collegati alla performance disciplinati da norme ed istituti contrattuali diversi a seconda delle tipologie di personale, vengono attivati meccanismi di erogazione differenziati in funzione dei vincoli di legge. Le modalità di ripartizione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa dei responsabili delle strutture e di tutto il personale vengono definite in fase di contrattazione integrativa di Ateneo.

La valutazione della **performance del Direttore Generale** è determinata dai risultati della performance organizzativa; nello specifico essa viene, infatti, ricondotta a:

- 1) i risultati della performance generale di Ateneo di cui all'allegato 1 "*Piano Integrato - Indicatori performance Ateneo 2020*" (peso 20%): raggiungimento del valore atteso per minimo n. 8 indicatori;
- 2) realizzazione dei macro-obiettivi (MO) operativi di cui all'allegato 3 "*Piano Integrato – Obiettivi operativi 2020*" (peso: 70%): ciascun MO si intenderà realizzato se è raggiunto il valore atteso degli indicatori per almeno il 70% degli obiettivi operativi in cui esso è articolato;
- 3) efficace valutazione individuale dei responsabili delle strutture, intesa come significativa differenziazione dei giudizi (peso: 10%).

5. BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'Università per Stranieri di Perugia realizza un'indagine indirizzata al personale tecnico-amministrativo volta a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale; l'indagine consiste nella somministrazione annuale di un questionario, compilabile online e con garanzia di anonimato.

Il questionario sul Benessere Organizzativo è stato introdotto nel 2014, in linea con quanto previsto dall'articolo 14, comma 5, del D.Lgs. n.150/2009 e dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche (CIVIT), ora Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC); esso è attualmente somministrato nell'ambito del Progetto Good Practice, coordinato dal MIP-Politecnico di Milano.

La realizzazione dell'indagine, dal 2014 ad oggi, ha fornito alla Governance dati, quantitativi e qualitativi, relativi ai diversi ambiti oggetto d'indagine, utili ad individuare possibili aree di criticità e a programmare interventi volti alla valorizzazione del personale e ad una più efficace condivisione delle strategie di Ateneo; in tal senso, ad esempio, nell'anno 2019 è stata organizzata una Conferenza di Ateneo, in occasione della quale la Rettore e i suoi delegati hanno illustrato ai docenti e al personale tecnico-amministrativo gli obiettivi previsti nel Piano Strategico 2019-2021, alla quale hanno fatto seguito una serie di incontri realizzati dal Direttore Generale con i responsabili delle strutture amministrative per una condivisione operativa delle priorità strategiche.

I risultati della più recente indagine sul Benessere Organizzativo, realizzata nel 2019, sono dettagliatamente analizzati nella Relazione Integrata della performance 2018, che ha evidenziato:

- giudizi sostanzialmente positivi sul contesto lavorativo, sul lavoro svolto, sui colleghi e sul senso di appartenenza;
- una migliorata percezione, rispetto alla precedente rilevazione, relativa alle prospettive di carriera e alla meritocrazia anche se queste rimangono aree di miglioramento;
- un miglioramento, rispetto alla rilevazione precedente, dei giudizi sul grado di condivisione del sistema, sulla conoscenza e condivisione delle strategie e dei risultati dell'Amministrazione, che attestandosi comunque su valori medi ancora non soddisfacenti hanno suggerito le iniziative di condivisione sopra citate;
- valori positivi e in crescita nella valutazione del superiore gerarchico;
- il permanere di aree di miglioramento relativamente al funzionamento del sistema di valutazione della performance, con particolare riferimento al coinvolgimento e alla premialità del sistema percepita dai rispondenti.

6. ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO

Nel mese di gennaio 2020 l'Università per Stranieri di Perugia ha adottato il [Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022](#) (di seguito, "PTPCT", pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale, sotto-sezione "Disposizioni Generali/Altri Contenuti"), ai sensi della legge 190/2012, nonché alla luce delle indicazioni fornite di volta in volta dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) come da ultimo, in particolare, il Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

Il PTPCT contiene i dati risultanti dalla valutazione dell'esposizione del rischio corruttivo improntata sulla metodologia definita dal Piano Nazionale Anticorruzione e descrive una sequenza di fasi operative. Più specificamente, l'adempimento degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza viene gestito in modo tale da consentire una corretta attività di analisi delle aree a rischio corruttivo, la cui individuazione è orientata ad evidenziare le attività che, all'interno dell'Amministrazione, necessitano di particolari misure di prevenzione.

Tuttavia il livello di attuazione delle misure individuate nel PTPCT è risultato nel corso del 2019 non omogeneo, in conseguenza dei problemi amministrativo-gestionali emersi in seno all'Ateneo, i quali hanno comportato un appesantimento del sistema di gestione e di valutazione nel suo complesso.

L'Amministrazione è quindi fortemente impegnata in una complessa attività di riassetto della struttura organizzativa, anche mediante il coinvolgimento dei Responsabili di tutte le Strutture amministrative, e nella revisione del sistema dei controlli interni e della valutazione del rischio corruttivo. Attraverso approfondimento graduale delle varie attività sarà possibile raggiungere la completezza della descrizione dei singoli processi. Verranno poi stabilite le priorità di approfondimento delle aree di rischio obbligatorie, generali e specifiche proprie dell'Ateneo, partendo da quei processi che afferiscono ad aree ritenute maggiormente sensibili.

Nelle more della citata riorganizzazione amministrativa, che sarà realizzata quanto prima, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha ritenuto valide le risultanze delle analisi e delle verifiche effettuate così come dettagliato nell'*Allegato 1* del PTPCT.

7. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

In linea con quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 ("Codice della trasparenza") e dalle indicazioni di volta in volta promananti da ANAC, l'Ateneo si prefigge di:

- a) mantenere costante il rilevamento dell'impatto derivante, sui propri *stakeholder*, dall'attività di gestione della sezione «Amministrazione trasparente» all'interno del proprio sito istituzionale, sia in termini di accessibilità globalmente intesa, sia in termini di sostanza e, pertanto, di completezza riguardo ai dati la cui pubblicazione risulti normativamente imposta;
- b) ottimizzare la raccolta dei dati da pubblicare in merito alla gestione degli adempimenti in materia di anagrafe delle prestazioni e di trasparenza, anche in tema di autorizzazione e conferimenti di incarichi;
- c) monitorare le attività relative al rispetto della normativa in tema di privacy, con particolare attenzione alla trasversalità negli adempimenti da parte delle Strutture maggiormente coinvolte, nel rispetto dei principi contenuti nel Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR – Regolamento UE 2016/679);
- d) progettare procedure volte alla informatizzazione della totalità dei processi relativi alla trasparenza *ex* d.lgs. 33/2013, al fine di un costante e agevole monitoraggio degli adempimenti;
- e) perfezionare i profili procedurali e organizzativi di carattere interno con riferimento al diritto di accesso civico semplice e generalizzato e di accesso documentale.

L'Ateneo diffonde e comunica i contenuti relativi alla gestione degli adempimenti in materia di trasparenza sia attraverso la sezione «Amministrazione Trasparente» del proprio sito web istituzionale, sia nell'ambito di iniziative divulgative e informative o nell'ambito di altre iniziative formative interne di varia natura.

Nel corso del triennio 2020-2022 proseguiranno le rilevazioni finalizzate alla raccolta di informazioni rielaborabili a fini statistici e che consentono, anche tramite il supporto dello strumento di analisi *Google Analytics*, una concreta verifica riguardante l'effettiva consultazione dei dati pubblicati.

L'elenco dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati è strutturato sulle competenze attribuite nell'ambito dell'organigramma istituzionale (link: [organizzazione amministrativa](#)), e trasposto in forma tabellare sulla base del modello fornito da ANAC con delibera n. 1310/2016.

Le misure organizzative volte ad assicurare regolarità e tempestività dei flussi informativi si concretizzano nel controllo sistematico dei dati pubblicati da parte della Struttura di Supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di Ateneo.

8. AZIONI DI MIGLIORAMENTO

L'Ateneo è impegnato a promuovere un miglioramento continuo del ciclo di gestione della *performance*; attraverso un metodo progressivo e in un'ottica pluriennale, l'Amministrazione si pone l'obiettivo di pervenire ad una sempre maggiore integrazione tra tutti i documenti e adempimenti connessi alla dimensione della pianificazione strategica e della programmazione operativa, nonché tra tutti i documenti e adempimenti connessi al controllo e alla valutazione dei risultati conseguiti.

Sono a tal fine individuate le seguenti azioni di miglioramento:

- migliore programmazione delle tempistiche, con l'obiettivo di rispettare le scadenze delle diverse fasi del ciclo della performance;
- potenziamento del monitoraggio sull'andamento degli obiettivi strategici e operativi;
- potenziamento del coordinamento delle azioni operative per il raggiungimento degli obiettivi;
- implementazione di un datawarehouse o applicativo, per analizzare in continuità nel tempo gli indicatori ufficiali (ANVUR, PRO3, ecc....) e gli indicatori autonomamente definiti, utili a monitorare la performance di Ateneo;
- il monitoraggio del clima organizzativo, con particolare attenzione al tema della valutazione.

Continuano a costituire aree di miglioramento sulle quali l'Ateneo potrà orientare il proprio impegno nel 2020, ai fini del potenziamento del successivo ciclo di gestione della performance:

- l'integrazione tra performance e bilancio;
- la rilevanza e trasversalità degli obiettivi operativi.

Più in generale l'Ateneo si impegnerà a consolidare un approccio sistemico alla programmazione delle attività amministrative che, in funzione delle strategie istituzionali, renda sempre più matura e sostanziale l'integrazione della performance con la programmazione economico-finanziaria, l'Assicurazione della Qualità e l'anticorruzione.