



**PIANO DELLA PERFORMANCE
2012 – 2014**

INDICE

Premessa

Presentazione dell'Università per Stranieri di Perugia

Mappa strategica

Struttura organizzativa e Mappa delle responsabilità

Obiettivi responsabili area e servizi

Ciclo della performance

Cruscotto d'Ateneo

Target di miglioramento

PREMESSA

Il *Piano della Performance* (Piano) è lo strumento che dà avvio al ciclo della gestione della *performance*.

E' un documento programmatico triennale, da approvare entro il 31 gennaio di ogni anno, che deve essere coerente con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Piano definisce gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baseranno i sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione della performance.

Come descritto nel *sistema di misurazione e valutazione*, il *ciclo della performance* dell'Università per Stranieri di Perugia prende avvio dalla mappa strategica e dal raccordo di questa con lo strumento contabile principale, che è il bilancio di previsione approvato dagli organi di governo entro dicembre di ogni anno.

Nel corso dell'anno sono previsti monitoraggi che hanno la funzione di porre in essere quelle azioni correttive che si rendessero necessarie per attuare quanto ci si è prefissati.

Dalla seguente presentazione dell'Università emergono alcune specificità; esse richiedono per tale istituzione distinte modalità di misurazione, come nel caso dei corsi di Lingua e cultura italiana, completamente autofinanziati con i contributi degli iscritti.

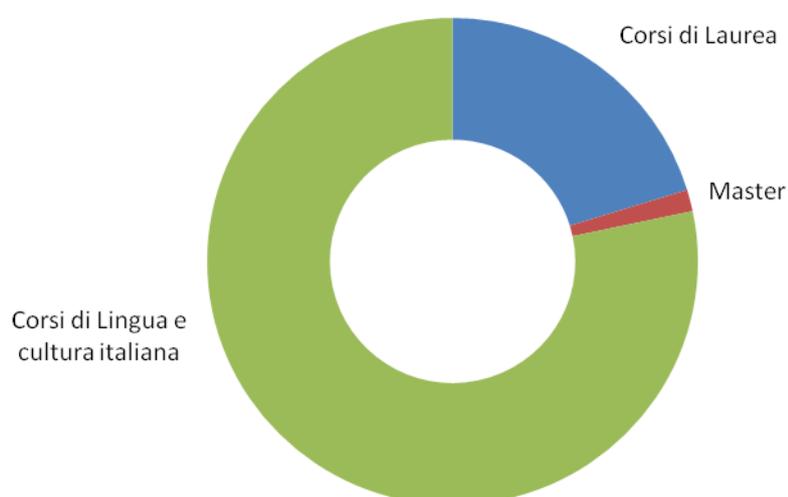
Di seguito, oltre alla mappa strategica e alla mappa delle responsabilità, si è ritenuto opportuno mettere in evidenza alcuni indicatori particolarmente significativi, evidenziandoli in un "cruscotto d'ateneo"; inoltre, si è scelto di rappresentare le aree di miglioramento utilizzando precisi target numerici, tale metodo ha carattere sperimentale.

PRESENTAZIONE DELL'ATENEO

L'Università per Stranieri di Perugia ha vocazione storica (fondata nel 1925) e missione attuale, specialistica e internazionale: insegnare e promuovere la Lingua e la cultura italiana nel mondo, dedicando un'attenzione speciale alla cooperazione con i Paesi in via di sviluppo.

L'offerta formativa dell'Ateneo, che fa capo alla Facoltà di Lingua e cultura italiana, nell'anno accademico 2010/2011 prevede corsi di Laurea e Laurea magistrale, master di I e II livello e corsi di Lingua e cultura italiana, rivolti specificamente a studenti e insegnanti stranieri:

Distribuzione delle iscrizioni degli studenti per tipologia di corso (a.a. 2010/2011)



2 corsi di Laurea
4 corsi di Laurea magistrale
1.491 iscritti (di cui il 33% stranieri)

2 master di I livello
2 master di II livello
105 iscritti (di cui il 32% stranieri)

244 corsi di Lingua e cultura italiana
5.765 iscrizioni

Il personale di ruolo dell'Ateneo attualmente si compone di 64 docenti universitari, 37 docenti di Lingua e cultura italiana, 34 collaboratori ed esperti linguistici e 161 unità tecnico-amministrative.

Oltre ai due Dipartimenti di Scienze del linguaggio e Culture comparate, due centri svolgono attività autonome: il Centro per la valutazione e la certificazione linguistica (CVCL), che attesta la conoscenza dell'Italiano, e il Warredoc, un istituto di ricerca e didattica nell'ambito delle risorse idriche, dell'ambiente, delle catastrofi naturali e dello sviluppo sostenibile.

Circa 138 sono gli accordi di cooperazione attivi in campo nazionale e internazionale al fine di diffondere programmi comuni di studio per quanto riguarda la docenza, la formazione e la ricerca nel settore linguistico, nonché l'intensificazione delle relazioni culturali con altri Paesi.

LA MAPPA STRATEGICA

Lo schema della mappa strategica descrive:

- **La missione**, che definisce perché l'Università esiste e quale è il suo scopo precipuo
- **La visione**, che definisce dove l'Università vuole arrivare nell'arco di tempo stabilito
- **I valori**, che orientano le azioni dell'Università
- **Le attese dei portatori di interesse**, che sono stati identificati in
 - finanziatori (MIUR, MAE)
 - territorio di riferimento (enti locali, territoriali, istituzioni)
 - studenti stranieri
 - studenti italiani
- **Il piano operativo** a partire dagli **obiettivi strategici e gestionali** individuati nell'ambito delle seguenti aree:
 - didattica
 - internazionalizzazione
 - ricerca
 - governance, organizzazione e sostenibilità del sistema (cfr. [mappa strategica](#)).

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E LA MAPPA DELLE RESPONSABILITA'

La struttura organizzativa generale dell'Università prevede l'Amministrazione Centrale, la Facoltà di Lingua e Cultura Italiana, due Dipartimenti e due Centri autonomi.

L'Amministrazione Centrale ha al suo vertice il Direttore Amministrativo. Le attività amministrative e gestionali sono svolte nell'ambito delle aree, dei servizi, delle unità specialistiche e delle unità operative.

I dipartimenti e i centri autonomi sono diretti dai Direttori di dipartimento o centro da cui funzionalmente dipendono le strutture amministrative a supporto delle attività didattiche scientifiche e organizzative (cfr. [organigramma](#)).

All'interno dell'Amministrazione centrale le responsabilità sono distribuite a partire dalla posizione apicale del Direttore Amministrativo. Nell'ambito del modello dell'Università per Stranieri:

- Le **aree** sono le strutture con il maggiore grado di complessità, responsabilità e autonomia gestionale. Nel rispetto e nei limiti delle funzioni contrattualmente attribuite al personale tecnico-amministrativo, le Aree, di norma, sono dirette da personale di categoria EP e rappresentano il primo livello di responsabilità con riferimento alla Direzione Amministrativa che assomma in sé le responsabilità di livello dirigenziale. Le responsabilità dei capi area è di tipo professionale per i propri ambiti di competenza e di tipo gestionale relativamente alle risorse a loro assegnate. A tali figure è richiesta capacità di coordinamento, di relazione, di controllo e di risoluzione di problemi.

- I **servizi** rappresentano il secondo livello di responsabilità e possono essere in staff al Rettore, al Direttore Amministrativo o descrivere articolazioni delle aree. Il grado di complessità, responsabilità e autonomia può variare a seconda della tipologia di attività svolta che può richiedere lo svolgimento delle relative funzioni da personale di categoria D o EP. Il riferimento funzionale e gerarchico dei servizi in staff è il Rettore e il Direttore. Per i servizi nell'ambito delle aree, il riferimento gerarchico diretto è il responsabile dell'Area. Ai responsabili dei servizi sono attribuite responsabilità sia di tipo professionale che gestionale relativamente alle risorse assegnate.
- Le **unità specialistiche** sono anche esse responsabilità di secondo livello e sono presidiate da personale con particolari specializzazioni in ambito amministrativo gestionale e tecnico. I titolari di tali unità, svolgendo attività specialistiche, hanno responsabilità principalmente professionale. Di norma, tali strutture sono attribuite a personale di categoria D.
- Le **unità operative**, sempre responsabilità di secondo livello, possono essere attribuite a personale di diverse categorie. La responsabilità e l'autonomia di tali strutture è commisurata alle funzioni contrattualmente attribuibili alle diverse categorie di personale. Tali unità svolgono attività di natura progettuale o specialistica e sono caratterizzate per il loro orientamento al risultato.
- Le **segreterie amministrative** dei dipartimenti e dei centri hanno il compito di supportare da un punto di vista gestionale le attività didattico-scientifiche e organizzative che si svolgono nei dipartimenti e nei centri. La responsabilità delle segreterie amministrative è affidata a personale di categoria D e EP, che esercita il proprio ruolo negli ambiti previsti dalla categoria di appartenenza. I segretari dipendono funzionalmente dal Direttore del Dipartimento o del Centro e gerarchicamente dal Direttore Amministrativo.

Oltre alle strutture amministrative descritte e rappresentate nell'organigramma, il modello organizzativo dell'Università per Stranieri di Perugia prevede l'attivazione e la realizzazione di diversi **progetti di Ateneo** che vedono coinvolti, in modo trasversale, diverse unità di personale appartenenti a diverse strutture, in base alle competenze possedute. La responsabilità dei progetti è attribuita dal Direttore Amministrativo al personale tecnico-amministrativo di diverse categorie, in possesso delle competenze necessarie alla realizzazione dei progetti medesimi.

(cfr. [mappa delle responsabilità](#))

OBIETTIVI ASSEGNATI AI RESPONSABILI DI AREA E SERVIZI DI CATEGORIA EP

Gli obiettivi gestionali delle strutture si declinano prendendo spunto dagli obiettivi gestionali d'Ateneo definiti nella Mappa strategica 2011-2013, come anche il piano delle azioni relativo ad ogni specifico obiettivo delle strutture.

Questi obiettivi, le conseguenti attività da intraprendere, gli obiettivi comportamentali e i relativi target sono stati concordati dai responsabili con il Direttore Amministrativo.

(cfr. [schema obiettivi](#))

IL CICLO DELLA PERFORMANCE E IL METODO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La comprensione del *piano della performance* richiede una breve descrizione del contesto in cui tale procedura è inserita.

Entro dicembre di ogni anno gli organi competenti approvano il bilancio preventivo, la mappa strategica, nonché, in seguito alla validazione del Nucleo di Valutazione, il *sistema di misurazione e valutazione* dell'Ateneo.

La mappa strategica ha durata triennale. L'aggiornamento degli obiettivi strategici avviene coerentemente con le risorse stanziare nel bilancio di previsione.

Entro gennaio di ogni anno viene elaborato e approvato il *piano della performance*, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n° 150/2009, in coerenza con gli obiettivi strategici/gestionali assegnati dal Direttore Amministrativo alle strutture dell'Amministrazione centrale e le risorse individuate nel bilancio di previsione.

Il Piano indica le aree in cui l'Ateneo punta ad ottenere risultati di miglioramento o di tenuta nel triennio successivo e in particolare nell'anno di riferimento. Tale piano, pertanto, contiene sia gli obiettivi che gli indicatori per la misurazione del loro grado di raggiungimento, nonché, in caso di obiettivi di efficienza, specifici "target" da conseguire.

Il processo di adozione dei suddetti documenti è il seguente:

- Il Direttore Amministrativo definisce il *sistema di misurazione e valutazione* ed elabora il *piano della performance* anche sulla base delle indicazioni del Rettore
- Il Nucleo di Valutazione valida il *sistema di misurazione e valutazione*
- Il Consiglio di Amministrazione adotta il *sistema di misurazione e valutazione* e approva il *piano della performance*.

(cfr. [ciclo piano performance](#))

IL CRUSCOTTO D'ATENE0

Allo scopo di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali indicati nella mappa strategica 2011-2013 sono stati individuati 32 indicatori di risultato.

Tra essi ne sono stati scelti 14, che rappresentano il Cruscotto d'Ateneo (cfr. [cruscotto d'ateneo](#)).

Con questo strumento si intende monitorare puntualmente nel corso dell'anno la performance dell'Ateneo rispetto ad alcuni punti considerati basilari per l'ottenimento dei target prefissati. Grazie ad una misurazione degli indicatori praticata con cadenza bimestrale, il cruscotto assolve ad una funzione di controllo, per intraprendere azioni correttive o mettere maggiormente a fuoco il target precedentemente stabilito (cfr. [cruscotto schema](#)).

TARGET DI MIGLIORAMENTO

A partire dai risultati misurati vengono individuati i target che si intende raggiungere nel biennio successivo (cfr. [miglioramento](#)).