



Università
per Stranieri
di Perugia

PIANO DELLA PERFORMANCE 2013-2015

(art. 10 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)

Servizio Segreteria Direzione Amministrativa
e Protocollo

INDICE

Premessa	pag 3
1. Presentazione dell'Ateneo	pag 5
2. Mappa strategica	pag 6
4. Struttura organizzativa e Mappa delle responsabilità	pag 6
5. Ciclo della performance	pag 7
6. Cruscotto d'Ateneo	pag 8
7. Target di miglioramento	pag 8

PREMESSA

Il decreto legislativo del 27 ottobre 2009 n° 150, di attuazione della legge del 4 marzo 2009 n° 15 in materia di performance della pubblica amministrazione, ha la finalità di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, nonché l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Nello specifico l'art. 10 del summenzionato decreto prevede l'adozione di un piano che individui indirizzi e obiettivi strategici ed operativi, definisca gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, dia puntuale definizione degli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed espliciti i relativi indicatori di misurazione.

Il processo per la definizione e la misurazione degli standard di qualità va collocato, sulla base delle disposizioni contenute nella summenzionata normativa e delle disposizioni della Commissione Indipendente per la Valutazione e la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), all'interno dell'impianto metodologico che le Amministrazioni Pubbliche devono adottare per sviluppare il ciclo di gestione della performance, mediante il quale attivare un processo di miglioramento continuo a livello organizzativo ed individuale.

In particolare, la Commissione Indipendente per la Valutazione e la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche ha fornito ulteriori indicazioni operative alle Pubbliche Amministrazioni e ha identificato le diverse fasi del ciclo di gestione della performance:

- definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra obiettivi e risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'obiettivo delle summenzionate disposizioni è quello di spingere la Pubblica Amministrazione all'adozione di un impianto metodologico che consenta una gestione al meglio il ciclo della performance.

Attraverso l'adozione del Piano della performance, entro gennaio di ogni anno e del Sistema di misurazione e valutazione della performance, l'Amministrazione esplicita le caratteristiche del modello complessivo di funzionamento alla base di determinati sistemi di misurazione e valutazione e individua 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 *Piano della Performance* (Piano) si configura pertanto quale strumento che da avvio al ciclo della gestione della *performance* e l'Università per Stranieri di Perugia si è impegnata nell'adottare tale strumento, nonché nel suo rinnovo annuale, coerentemente con gli obiettivi strategici/gestionali individuati dalla governance dell'Ateneo e le risorse programmate nel bilancio.

Il presente documento definisce per il triennio 2013-2015 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, anche in questo caso, dalla mappa strategica e dal raccordo di questa con lo strumento contabile principale, che è il bilancio approvato dagli organi di governo entro dicembre di ogni anno.

Nel corso dell'anno sono previsti monitoraggi e controlli da parte del Nucleo di Valutazione d'Ateneo e del gruppo di lavoro responsabile dell'attuazione, al fine di verificare la corretta esecuzione delle diverse iniziative e valutare eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per concretizzare quanto prefissato.

Nel corso del 2013, l'Università per Stranieri di Perugia introdurrà la contabilità economico-patrimoniale e implementerà il sistema di valutazione del personale basato sulle competenze. Entrambi questi cambiamenti ed il rinnovo dei principali organi di governo dell'Ateneo comporteranno rilevanti e inevitabili variazioni alle dinamiche di misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale.

Sarà pertanto necessario apportare delle modifiche, nel corso del 2013, al piano che, per questo motivo, è stato predisposto sul modello del piano della performance già presentato ed adottato dal Consiglio di Amministrazione nel 2012.

Di seguito, oltre alla mappa strategica e alla mappa delle responsabilità, strumenti alla base del sistema di misurazione della performance d'Ateneo, 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.

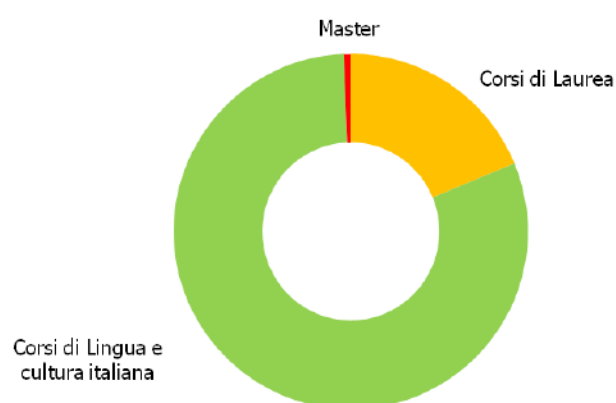
Si sottolinea, inoltre, una valutazione dell'Ateneo nel suo complesso sarà possibile solo con la predisposizione da parte dell'ANVUR di opportuni indicatori che consentiranno di misurare anche la performance delle dimensioni della didattica e della ricerca.

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 una particolare attenzione alla cooperazione con i Paesi in via di sviluppo.

L'offerta formativa dell'Ateneo si articola in 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 (aa 2011/12)



6 corsi di Laurea triennale
9 corsi di Laurea magistrale/specialistica
1.292 iscritti (di cui il 36% stranieri)

2 master di I livello
44 iscritti (di cui il 9% stranieri)

208 corsi di Lingua e cultura italiana
5.561 iscrizioni

Il personale di ruolo dell'Ateneo alla data del 31 dicembre 2012 si componeva di 63 docenti universitari, 33 docenti di Lingua e cultura italiana, 35 collaboratori ed esperti linguistici e 161 unità tecnico-amministrative.

Negli ultimi mesi del 2012 i due Dipartimenti dell'Ateneo si sono uniti nel nuovo Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, operante in autonomia al pari del Centro per la valutazione e la certificazione linguistica (CVCL), predisposto ad attestare la conoscenza dell'Italiano, e dell'Alta Scuola per l'Insegnamento e la Promozione della Lingua e della Cultura italiana.

Sono 154 gli accordi di cooperazione attivi in campo nazionale e internazionale che mirano a 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'

L'Amministrazione Centrale ha al suo vertice il Direttore Generale. 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 Generale. 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 Generale 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 di norma di categoria D, con particolari specializzazioni in ambito amministrativo gestionale e tecnico. I titolari di tali unità hanno responsabilità principalmente professionale.
- 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 supportano 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 Generale.

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 Generale al personale tecnico-amministrativo di diverse categorie, in possesso delle competenze necessarie alla realizzazione dei progetti medesimi. (cfr. [mappa delle responsabilità](#))

IL CICLO DELLA PERFORMANCE E IL METODO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La comprensione del *sistema di misurazione e valutazione* richiede una breve descrizione del contesto in cui tale procedura è inserita, vale a dire la dinamica del *piano della performance*.

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 Generale alle strutture dell'Amministrazione centrale e le risorse individuate nel bilancio di previsione.

Il *piano*, che fa riferimento anche agli anni precedenti (confronto dei risultati di almeno un biennio) nelle aree di intervento individuate nella mappa strategica, 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 Generale 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 2012-2014 sono stati individuati 31 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 trimestrale, 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](#)).