



## Verbale n. 7 del Nucleo di Valutazione di Ateneo

### Riunione 19 luglio 2022

Il giorno **19 luglio 2022** alle ore 17:00, come da convocazione prot. n. 0011236 dell'8 luglio 2022, il Nucleo di Valutazione dell'Università per Stranieri di Perugia si riunisce attraverso la piattaforma Microsoft Teams, individuata come "l'apposita piattaforma digitale messa a disposizione dall'Ateneo", ai sensi del "Regolamento per la disciplina delle sedute collegiali in modalità telematica, con efficacia temporanea fino alla cessazione delle misure volte a fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 in corso" (emanato con D.R. n. 85 dell'11 marzo 2020), per trattare il seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni;
2. Relazione annuale del Nucleo di Valutazione 2022:
  - A) Redazione anticipata della Sezione "Valutazione della Performance" - approvazione;
  - B) Programmazione dei lavori per le ulteriori sezioni;
3. Proposta di valutazione del Direttore Generale ai sensi dell'art. 12 dello Statuto – anno 2020: conclusione dei lavori;
4. Osservazioni del Nucleo di Valutazione in merito al documento ANVUR "Accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari: requisiti" (AVA.3);
5. Varie ed eventuali.

Partecipano alla riunione, collegati tramite la piattaforma Microsoft Teams, il Coordinatore, prof. Francesco Duranti, il prof. Fabio Santini, il prof. Paolo Miccoli, il dott. Corrado Cavallo, il sig. Luca Giordano, rappresentante della componente studentesca, la dott.ssa Loredana Priolo e la sig.ra Nicoletta Berellini rispettivamente Responsabile e personale afferente dell'ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione.

Il dott. Vincenzo Tedesco si collega alla Piattaforma Teams per partecipare alla riunione alle ore 17:28, prima della trattazione del punto n. 3 dell'OdG.

Il Coordinatore, verificato che tutti i componenti sono stati regolarmente convocati e constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la riunione alle ore 17:05 e chiede a tutti il consenso per la registrazione della seduta.

Assume le funzioni di Segretario verbalizzante, ai sensi dell'art. 5, comma 6, del Regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione, la dott.ssa Loredana Priolo.

I componenti del Nucleo procedono allo scambio di osservazioni relativamente ai materiali caricati sull'area riservata dedicata precedentemente all'apertura della riunione e a tutto quanto necessario alla discussione in merito ai punti previsti dall'Ordine del Giorno. I risultati dei lavori raccolti dal Coordinatore hanno portato all'odierna discussione.

#### 1. Comunicazioni

Il Coordinatore comunica quanto segue:

- il CONVUI ha inviato il documento con le osservazioni su AVA.3 trasmesso ad ANVUR tramite l'apposita piattaforma. Tale documento è stato trasmesso al Nucleo in data 4 luglio 2022.
- il Comitato Direttivo del CONVUI ha inviato la prima "Newsletter", trasmessa ai componenti del Nucleo in data 7 luglio 2022, in cui sono riportate scadenze, seminari, convegni, e ogni altra informazione utile per i Nuclei di Valutazione.

Il Coordinatore dà poi la parola alla dott.ssa Priolo che comunica quanto segue:



- tra le azioni di miglioramento riportate nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo (SMVP 2022) era stata prevista l'implementazione di un'apposita Piattaforma digitale dedicata alla gestione dell'intero ciclo della Performance, utile per verificare lo stato di attuazione, a partire dal Piano Strategico, del Piano Integrato (ex Piano della Performance) e il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi. Su sollecitazione anche della dott.ssa Priolo, l'Ateneo ha acquisito un modulo CINECA su cui il personale del Servizio Programmazione e una unità di personale del Servizio Segreteria del Rettore, si sta formando. La dott.ssa Priolo auspica che il monitoraggio degli obiettivi strategici ed operativi possa essere effettuato tramite questo modulo già dal mese di settembre 2022.
- nel documento relativo alle osservazioni redatto dal prof. Miccoli, oggetto di trattazione nel punto n. 4 dell'OdG della riunione odierna, è stato riportato il riferimento agli obiettivi scelti dall'Ateneo nell'ambito della Programmazione Triennale 2021-2023 (PRO3), poiché ritenuti utili ad alcuni punti di attenzione individuati dal nuovo documento AVA3.
- in merito alla richiesta del Responsabile del Presidio della Qualità, prof. Allegra, inviata il 14 luglio 2022 al Coordinatore e al Supporto al NdV, di verificare l'opportunità di eliminare i quesiti che si ripetono sia nel Questionario di autovalutazione rivolto ai CdS aggiunto alla SMA su richiesta del NDV, sia nel Questionario rivolto ai Presidenti, avente ad oggetto il recepimento delle indicazioni formulate dal NdV e dalla CPds nelle rispettive Relazioni annuali, nonché l'utilizzo dei risultati della Rilevazione dell'opinione degli studenti sulla qualità della didattica, sempre su richiesta del NDV, la dott.ssa Priolo propone di esaminare tali documenti nei giorni a venire insieme al prof. Santini e comunicare gli esiti al prof. Allegra. Il Nucleo concorda.

## 2. Relazione annuale del Nucleo di Valutazione 2022:

### A) Redazione anticipata della Sezione "Valutazione della Performance" - approvazione

Il Nucleo recepisce le indicazioni fornite dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) nelle "Linee Guida 2022 per la relazione annuale dei Nuclei di Valutazione" (marzo 2022) relative alla compilazione della Sezione "Valutazione della Performance" della Relazione annuale: l'ANVUR suggerisce di anticipare la redazione di tale sezione possibilmente nel mese di luglio 2022, anziché entro il 15 ottobre 2022, "per garantire all'Ateneo un contributo utile in una prospettiva ciclica".

Essa rappresenta la Relazione sul funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance che il Nucleo deve redigere ai sensi dell'art. 14, comma 4, del D.Lgs. 150/2009: l'Organismo indipendente di valutazione della performance monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Tale sezione deve essere compilata rispondendo ai punti di attenzione indicati nella "Scheda per l'analisi del ciclo integrato della performance".

Il Nucleo esamina i contenuti della bozza della "Scheda per l'analisi del ciclo integrato della performance" predisposta dall'Ufficio di Supporto e procede con uno scambio di osservazioni che portano al testo definitivo della Scheda.

Dopodiché,  
il Nucleo,  
all'unanimità,

approva il testo definitivo della "Scheda per l'analisi del ciclo integrato della performance" che costituisce la Sezione "Valutazione della Performance" della Relazione annuale del Nucleo 2022 (**ALL. A**). Il contenuto di tale scheda verrà inserito nell'apposita procedura informatica per l'invio all'ANVUR e trasmesso ai vertici dell'Amministrazione.



## B) Programmazione dei lavori per le ulteriori sezioni

Il Coordinatore propone di organizzare i lavori concernenti la redazione della Relazione annuale del Nucleo da trasmettere all'ANVUR entro il 15 ottobre 2022 con l'assegnazione ai componenti del Nucleo della redazione delle varie sezioni della Relazione come segue:

- SEZIONE VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI QUALITÀ
  1. SISTEMA DI AQ A LIVELLO DI ATENEO  
Requisiti di qualità R1\_R2:  
*prof. Duranti/dott.ssa Priolo*  
  
Per capitolo (R1.C.2) Strutture e Servizi di supporto alla didattica e alla ricerca. Personale Tecnico Amministrativo:  
*dott. Cavallo /dott. Tedesco/sig. Giordano*
  2. SISTEMA DI AQ A LIVELLO DEI CDS  
Requisito di qualità R3:  
*prof. Santini/prof. Duranti/dott.ssa Priolo /sig.a Berellini*
  3. SISTEMA DI AQ PER LA RICERCA E LA TERZA MISSIONE  
Requisito di qualità R4:  
*prof. Miccoli/dott. Tedesco/dott. Cavallo*
  4. STRUTTURAZIONE DELLE AUDIZIONI  
*Ufficio di Supporto al NdV, con la supervisione del prof. Duranti*
  5. *Rilevazione dell'opinione degli studenti (e, se effettuata, dei laureandi) - Parte secondo le Linee Guida 2014 (già redatta entro il 30/04/2022)*
  6. RILEVAZIONE DELL'OPINIONE DEGLI STUDENTI (E, SE EFFETTUATA, DEI LAUREANDI) - PARTE SECONDO LE LINEE GUIDA 2022  
Integrazione del capitolo 5 con l'analisi degli esiti dell'opinione dei laureandi (Indagine AlmaLaurea):  
*prof. Santini /sig. Giordano/sig.ra Berellini*
- SEZIONE RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI  
Sarà redatta alla fine della compilazione delle altre sezioni.
- SEZIONE ALLEGATI (Sezione Allegati della procedura telematica dedicata)  
Saranno compilati dall'*Ufficio di Supporto al NdV*.

Il Nucleo concorda con la proposta del Coordinatore relativa all'assegnazione dei compiti inerenti la Relazione annuale del Nucleo 2022.

## 3. Proposta di valutazione del Direttore Generale ai sensi dell'art. 12 dello Statuto – anno 2020: conclusione dei lavori

Il Nucleo di Valutazione ha esaminato la documentazione richiesta nella riunione del 15 giugno 2022 e ricevuta dal Direttore Generale in data 6 luglio 2022 relativa all'iter di valutazione dei Responsabili di struttura da parte del Direttore Generale, con riferimento alla performance 2020 e considera che tale documentazione rispecchia la metodologia di misurazione e valutazione del SMVP 2020.



Il Nucleo, all'unanimità, esprime, per quanto di propria competenza, una proposta di valutazione complessiva pienamente positiva della performance del Direttore Generale per l'anno 2020, con riferimento, in particolare, alle tre dimensioni di valutazione previste dal SMVP 2020 e dettagliate dal Piano integrato 2020-2022.

Il Nucleo, inoltre, dà atto che le altre azioni intraprese testimoniano una gestione proattiva delle attività ordinarie, considerato anche il difficile contesto di riferimento e redige la propria proposta di valutazione, allegata al presente verbale (**ALL. B**), di cui fa parte integrante, indirizzandola al Magnifico Rettore, in linea con quanto previsto dallo Statuto e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

#### **4. Osservazioni del Nucleo di Valutazione in merito al documento ANVUR "Accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari: requisiti" (AVA.3)**

Il Nucleo di Valutazione esamina il documento istruttorio predisposto dal prof. Miccoli e dalla dott.ssa Priolo.

Dopodiché,

il Nucleo,

visto il testo del documento allegato (**ALL. C**),

all'unanimità,

approva il testo del documento allegato e dà mandato al Supporto al NdV di trasmetterlo al Magnifico Rettore.

#### **5. Varie ed eventuali**

Il Nucleo decide di fissare la prossima riunione il giorno 8 settembre 2022 con inizio alle ore 16:00.

La riunione si conclude alle ore 18:10.

Il presente verbale è letto e approvato seduta stante.

La documentazione utilizzata per la trattazione dei punti di cui all'ordine del giorno della presente riunione, è depositata agli atti presso il Servizio Programmazione, Qualità e Valutazione dell'Università per Stranieri di Perugia.

Perugia, 19 luglio 2022

Il Segretario verbalizzante

f.to dott.ssa Loredana Priolo

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione

f.to prof. Francesco Duranti



**ALLEGATO A**

**Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance dell'università**

N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
<b>SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>			
1	L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?	1) Si (in tal caso specificare quali sono state le principali modifiche) 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Si.</b> Le principali modifiche apportate sono le seguenti: <ul style="list-style-type: none"><li>- è stata inserita un'apposita sezione dedicata alla valutazione della Performance individuale del Direttore Generale</li><li>- sono state modificate le schede per la valutazione della performance individuale dei Responsabili di struttura (allegato 1)</li><li>- sono stati modificati gli item e i valori attesi nelle schede per la valutazione dei comportamenti per tutte le categorie di personale per permettere la valutazione anche della produttività (allegato 2)</li><li>- nella sezione relativa alla performance organizzativa delle strutture amministrative sono stati inseriti i criteri di misurazione e valutazione del livello raggiunto</li><li>- è stato inserito un paragrafo dedicato al lavoro agile e Performance</li></ul>
2	Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Si.</b>
3	Nel SMVP sono chiaramente definiti i concetti di performance istituzionale (riferita all'università nel suo complesso), organizzativa (riferita alle aree dirigenziali o alle unità organizzative) e individuale?	1) Si 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Si.</b>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
4	Nel SMVP sono indicati i ruoli e le responsabilità dei diversi organi o attori per ciascuna fase del ciclo della performance?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Sì.</b>
5	Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?	1) Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto) 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Sì e sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto.</b>
6	Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Sì.</b> Nell'allegato 1 al SMVP 2022, sono riportate le schede di valutazione di varie categorie di personale PTA e dei Collaboratori esperti linguistici di madrelingua italiana a tempo indeterminato (CEL) in cui si può evincere il peso attribuito alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali, ai comportamenti.
7	Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Sì.</b>
8	Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?	1) Sì (indicare la modalità con la quale si realizzando le due fasi) 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Sì.</b> L'Ateneo ha individuato un metodo di valutazione che si basa sulla misurazione del raggiungimento di obiettivi operativi di performance organizzativa che derivano, a cascata, dagli obiettivi strategici individuati in fase di pianificazione. Vengono quindi individuate le responsabilità sugli obiettivi e ad ogni obiettivo viene associato un indicatore al fine di misurare il grado di raggiungimento dello stesso. Nella successiva fase di valutazione si realizza l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati al fine di formulare una valutazione che tenga conto anche dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento e lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento.



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
9	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)		<p>La performance attesa del Direttore Generale viene misurata e valutata con riferimento ai seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- risultati della Performance organizzativa dell'Ateneo (peso 40%): realizzazione dei Macro Obiettivi (MO) operativi delle strutture amministrative. Ciascun MO si intenderà realizzato se è raggiunto il livello target degli indicatori per almeno il 70% degli obiettivi operativi in cui esso è articolato. Valutatore: Nucleo di Valutazione;</li><li>- realizzazione di specifici Obiettivi di Performance Istituzionale (peso 40%) assegnati in sede di Piano Integrato della Performance. Valutatore: Nucleo di Valutazione;</li><li>- Comportamenti Organizzativi (peso 20%). Valutatore: Rettore.</li></ul> <p>Gli obiettivi per l'anno in corso vengono assegnati al Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore e inseriti nel Piano Integrato della performance. Per ciascuno di essi vengono definiti i risultati da raggiungere, individuati degli indicatori di prestazione (nominali/ordinali/cardinali/temporali/qualitativi), definito un valore iniziale e dei target di riferimento per determinare il grado di raggiungimento dell'obiettivo.</p> <p>Valutazione complessiva: il Consiglio di Amministrazione valuta annualmente l'attività del Direttore Generale in base alle proposte formulate dal Rettore e dal Nucleo di Valutazione.</p>
10	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)		<p>La valutazione della performance individuale dei dirigenti, del personale tecnico amministrativo e dei CEL di madrelingua italiana ha luogo con riferimento a due ambiti distinti e integrati di valutazione, attraverso l'attribuzione di punteggi fino ad un massimo complessivo di 100 punti:</p> <p><b>a. valutazione della performance organizzativa</b> (risultati raggiunti dalla struttura/settore): i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati nel Piano Integrato della performance, che incidono sulla valutazione generale per:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• un massimo di 70 punti per i dirigenti, di cui: - un massimo di 60 punti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati; - un massimo di 10 punti per il contributo alla performance di Ateneo in base a specifici criteri definiti annualmente dal Direttore Generale;</li><li>• un massimo di 60 punti per il personale T.A. con incarichi di responsabilità, di cui: - un massimo di 50 punti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati; - un</li></ul>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
			<p>massimo di 10 punti per il contributo alla performance di Ateneo in base a specifici criteri definiti annualmente dal Direttore Generale;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>.. un massimo di 60 punti per il personale T.A. di categoria EP senza responsabilità, per il raggiungimento degli eventuali obiettivi individuali assegnati;</li><li>.. un massimo di 20 punti per i CEL di madrelingua italiana, di cui: - un massimo di 15 punti per il raggiungimento degli obiettivi assegnati; - un massimo di 5 punti per il contributo alla performance di Ateneo in base a specifici criteri definiti annualmente dal Direttore Generale;</li></ul> <p><b>b. valutazione delle competenze comportamentali:</b> l'accertamento della produttività, intesa come positivo risultato sia nel rapporto tra lavoro adeguatamente svolto e tempo di esecuzione, sia nelle connesse competenze comportamentali, che incide sulla valutazione generale per:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>.. un massimo di 30 punti per i dirigenti;</li><li>.. un massimo di 40 punti per il personale T.A. con incarichi di responsabilità;</li><li>.. un massimo di 100 punti per il personale T.A. senza incarichi di responsabilità (ad esclusione della categoria EP a cui sono assegnati obiettivi individuali);</li><li>.. un massimo di 40 punti per il personale T.A. di categoria EP senza responsabilità, a cui sono assegnati obiettivi individuali;</li><li>.. un massimo di 80 punti per i CEL di madrelingua italiana.</li></ul> <p>Ai fini della valutazione delle competenze comportamentali sono state elaborate le Schede di valutazione di seguito elencate, riferite alle diverse categorie di appartenenza dei valutati e allegate al SMVP (allegato 2).</p>
<b>11</b>	Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Responsabili di UO (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)		<b>Si veda punto di attenzione precedente</b>





N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
12	Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</li><li>2) Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</li><li>3) Strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</li><li>4) Altro (specificare)</li></ol>	<b>Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento</b>
<b>PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE</b>			
13	Rispetto al quadro normativo in fase di definizione e tenuto conto delle disposizioni introdotte dal Decreto Legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 (PIAO), quali elementi sono presenti nel Piano Integrato dell'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) obiettivi di performance</li><li>2) piano del lavoro agile</li><li>3) obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione</li><li>4) elenco delle procedure da semplificare</li><li>5) azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere</li><li>6) azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione</li><li>7) la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi</li></ol>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>obiettivi di performance</b></li><li>- <b>piano del lavoro agile</b></li><li>- <b>obiettivi di trasparenza e di contrasto alla corruzione</b></li><li>- <b>azioni finalizzate favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere</b></li><li>- <b>azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione</b></li><li>- <b>la strategia di gestione e sviluppo del personale e gli obiettivi formativi</b></li></ul>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
14	Nel Piano 2022-2024 sono indicati obiettivi con valenza pluriennale?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Sì.</b>
15	Nel Piano 2022 -2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi strategici contenuti nei documenti di pianificazione strategica ed economico-finanziaria dell'ateneo? (scegliere una sola opzione)	1) Sì e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici 2) Sì ma con riferimento ai soli obiettivi strategici di natura amministrativa o gestionale 3) Sì ma in modo casuale e poco coordinato col piano strategico dell'ateneo 4) No.	<b>Sì e con riferimento a tutti gli obiettivi strategici</b>
16	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati al PNRR?	1) Sì (indicare quali) 2) No 3) Altro (specificare)	<b>No.</b>
17	Nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi istituzionali e/o organizzativi collegati agli obiettivi e alle azioni che l'ateneo ha scelto nell'ambito della programmazione triennale del MUR (PRO 3)? (scegliere una sola opzione)	1) Sì e con riferimento a tutti gli obiettivi e le azioni scelti dall'ateneo in PRO 3. 2) Sì ma con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall'ateneo in PRO 3. 3) No.	<b>Sì ma con riferimento ad un sottoinsieme degli obiettivi e delle azioni scelti dall'ateneo in PRO 3.</b>
18	Al netto del PNRR e della PRO 3, nel piano 2022 – 2024 sono presenti obiettivi e indicatori mutuati da quelli utilizzati dal MUR (es. FFO, PROPER, ecc) e/o dall'ANVUR (es. AVA) per la valutazione dell'ateneo?	1) Sì (indicare quali) 2) No 3) Altro (specificare)	<b>No.</b>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
19	La filiera obiettivi, indicatori e target risulta logica e coerente? (scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Sempre</li><li>2) Nella maggior parte dei casi</li><li>3) Nella minor parte dei casi</li><li>4) In nessun caso o raramente</li></ol>	<b>Sempre.</b>
20	Agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Sì, sempre</li><li>2) Nella maggior parte dei casi</li><li>3) Solo in alcuni casi</li><li>4) No, mai</li></ol>	<b>No, mai.</b>
21	Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Efficacia</li><li>2) Efficienza</li><li>3) Qualità erogata (standard di servizio)</li><li>4) Qualità percepita (customer satisfaction)</li><li>5) Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)</li><li>6) Tempistiche/scadenze</li><li>7) Impatto</li><li>8) Altro (specificare)</li></ol>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>Tempistiche/scadenze</b></li><li>– <b>Altro: indicatori numerici, in percentuale</b></li><li>– <b>Impatto: nel PIAO 2022-2024, per l'obiettivo specifico di valore pubblico e il relativo indicatore, è prevista la misurazione dell'impatto (outcome)</b></li></ul>
22	Per la definizione dei target di quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Si tiene conto delle serie storiche</li><li>2) Si fa riferimento a benchmark (specificare nei commenti)</li><li>3) Si tiene conto delle indicazioni degli stakeholder</li><li>4) Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale</li><li>5) Nessun criterio, si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili</li><li>6) altro (specificare)</li></ol>	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>Si tiene conto delle serie storiche</b></li><li>– <b>Si tiene conto dei target dell'anno precedente e si opera in maniera incrementale</b></li><li>– <b>Altro: in alcuni casi si recepiscono le indicazioni degli uffici e dei relativi responsabili</b></li></ul>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
23	In corrispondenza degli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie destinate per la loro realizzazione?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Sì, ove previste.</b>
24	Nel Piano sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Altro: nel Piano sono assegnati obiettivi ai Segretari dei Dipartimenti e dei Centri</b>
25	Nel SMVP e/o nel Piano ci sono obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e che prevedono la valutazione esterna all'ateneo?	1) Sì (specificare quale utenza è coinvolta) 2) No 3) Altro (specificare)	<b>No</b>
26	Se Sì (al punto 25), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)	1) Questionari (specificare quali nei commenti, es.: Good Practice, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.) 2) Altri strumenti (specificare quali nei commenti, es.: focus group, interviste, audit, ecc.)	
27	L'eventuale rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente?	1) Sì 2) No 3) Altro (specificare)	<b>No</b>
28	Nel SMVP e nella gestione operativa del Piano, sono previste e attuate azioni specifiche se dal monitoraggio si rileva uno scostamento rispetto a quanto programmato? (è possibile scegliere più opzioni). Se Sì, quali?	1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento 2) è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo 3) si rimodula l'obiettivo 4) non sono previste azioni specifiche 5) altro (specificare)	<b>Sì.</b> <b>1) si approfondiscono le ragioni dello scostamento</b> <b>2) è previsto un colloquio con il responsabile dell'obiettivo</b> <b>3) si rimodula l'obiettivo</b>



N.	PUNTO DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI NOTE O COMMENTI
<b>29</b>	Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)	1) dati certificati e pubblicati 2) autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo 3) banche dati dell'ateneo 4) banche dati esterne 5) nessuna fonte specifica 6) altro (specificare)	<b>Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo</b>
<b>30</b>	L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?	1) Sì (specificare con quale modalità) 2) No 3) Altro (specificare)	<b>Sì, con controlli a campione</b>



**ALLEGATO B**

Al Magnifico Rettore  
dell'Università per Stranieri di Perugia  
prof. Valerio De Cesaris

SEDE

**Proposta di valutazione del Direttore Generale  
- Anno 2020 -**

Lo *Statuto* dell'Università per Stranieri di Perugia stabilisce quanto segue:

- [articolo 11](#), comma 1, punto e): il Consiglio di Amministrazione valuta annualmente l'attività del Direttore Generale «...in base alle proposte formulate dal Rettore e dal Nucleo di Valutazione»;
- [articolo 12](#), comma 1: il Nucleo di Valutazione «propone al Rettore la valutazione annuale del Direttore Generale»;
- [articolo 26](#), comma 1, punto d): il Direttore Generale «presenta annualmente al Rettore e al Nucleo di Valutazione una relazione sull'attività svolta, cui sono allegate le relazioni dei singoli responsabili delle strutture, anche decentrate».

Inoltre, nel [Sistema di misurazione e valutazione della Performance \(SMVP\)](#), approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21 gennaio 2020, a pag. 15, figura 2, è riportato:

Il CdA (su proposta del Rettore che acquisisce preventivamente la proposta del Nucleo di Valutazione) valuta l'attività del **Direttore Generale** misurando:

- la performance generale dell'Ateneo
- la realizzazione di specifici obiettivi
- efficace valutazione individuale dei responsabili delle strutture.

In applicazione del [SMVP 2020](#), il [Piano Integrato 2020-2022](#) (approvato dal Consiglio di Amministrazione il 12 marzo 2020) ha specificato come segue le tre dimensioni sopra elencate:

- 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%).

Il Nucleo di Valutazione, ai fini della presente proposta, ha esaminato:

- la Relazione sull'attività svolta dal Direttore Generale nel periodo 1° gennaio/3 dicembre 2020, trasmessa dal Direttore Generale al Magnifico Rettore e al Nucleo di Valutazione con e-mail del 9 maggio 2022;
- la [Relazione Integrata 2020](#) (ex Relazione sulla Performance), approvata dal Consiglio di Amministrazione il 23 novembre 2021, trasmessa al Nucleo di Valutazione il 2 dicembre 2021 (senza estratto) e il 6 dicembre 2021 corredata, su richiesta, dall'estratto del verbale del CdA e [validata](#) dal Nucleo di Valutazione il 10 dicembre 2021.

Hanno, inoltre, costituito un riferimento i documenti di seguito elencati:

- [Piano Strategico 2019-2021](#) (approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute rispettivamente del 19 e del 21 marzo 2019);



- [Sistema di misurazione e valutazione della Performance \(SMVP\)](#), approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21 gennaio 2020
- [Piano Integrato 2020-2022](#) (approvato dal Consiglio di Amministrazione il 12 marzo 2020)
- [Bilancio unico di esercizio 2020](#) (approvato dal Consiglio di Amministrazione il 29 giugno 2021)

Il Nucleo di Valutazione procede ad analizzare nel dettaglio quanto scaturisce dalla documentazione messa a disposizione. Nella Relazione del Direttore Generale sono descritte chiaramente e in modo dettagliato le attività poste in essere ai fini della realizzazione, oltre che degli obiettivi di performance, delle azioni di sistema a sostegno della missione istituzionale, delle azioni a sostegno del personale e dell'innovazione, in un contesto segnato primariamente dall'emergenza pandemica, che ha determinato la necessità di attuare, in modo repentino, importanti cambiamenti dell'organizzazione dell'attività lavorativa, al fine di assicurare la continuazione dell'azione amministrativa e il perseguimento delle finalità strategiche di Ateneo. In secondo luogo, nel 2020 l'attività della Direzione Generale e di tutto l'Ateneo, è stata fortemente improntata alla preparazione della Visita della CEV per l'Accreditamento periodico, in particolare per la preparazione della fase di valutazione a distanza.

Con specifico riferimento alle tre dimensioni per la valutazione della *Performance* del Direttore Generale, emerge quanto segue:

**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**

Il Nucleo, dalla lettura congiunta della Relazione sull'attività svolta dal Direttore Generale nel periodo gennaio/dicembre 2020 e dell'allegato 1 alla Relazione Integrata 2020, rileva che i risultati della performance generale di Ateneo 2020 possono complessivamente considerarsi positivi, in quanto su n. 15 indicatori previsti, n. 11 indicatori (su un minimo di 8) hanno raggiunto o superato il valore "target":

- n. 5 indicatori hanno raggiunto o superato il valore "eccellenza" atteso: n. 10, 11, 12, 13, 14
- n. 5 indicatori hanno raggiunto o superato il valore "target" atteso: n. 1, 3, 4, 7, 8
- n. 1 indicatore ha raggiunto o superato il valore "soglia" atteso: n. 6

I seguenti 4 indicatori non hanno raggiunto i valori "soglia" attesi:

- n. 2 "Percentuale dei laureati occupati a 1 anno dal conseguimento del titolo di studio (L-LM disponibili)" (fonte: Indagine AlmaLaurea). Il risultato è inferiore al valore soglia previsto.
- n. 5 "Percentuale dei laureati che si iscriverebbero di nuovo allo stesso corso di laurea" (fonte: Indagine AlmaLaurea). Il risultato è inferiore al valore soglia previsto.
- n. 9 "Percentuale dei laureati che si iscriverebbero di nuovo allo stesso corso di laurea" (fonte: Indagine AlmaLaurea). Il risultato è inferiore al valore soglia previsto.
- n. 15 "Realizzazione verifiche della vulnerabilità sismica ai sensi dell'OPCM n. 3274 del 20.03.2003 e ss.mm.ii per gli edifici di proprietà dell'Università per Stranieri di Perugia "Palazzo Gallenga, Palazzina Prosciutti, Complesso Villa Colombella (Villa, Foresteria-Chiesetta)" (fonte: Indagine progetto Good Practice). A causa dell'emergenza sanitaria, l'appalto del servizio di verifica della vulnerabilità sismica ha subito delle sospensioni che ne hanno prorogato la conclusione al 2021.

Un dato positivo di carattere generale in merito alla performance di Ateneo, evidenziato nella documentazione esaminata, riguarda il Bilancio unico di Ateneo 2020 dal quale emerge che il conto economico 2020 si è chiuso con un risultato di esercizio positivo pari a € 2.643.542.

Si tratta di un dato significativo, tanto più se si tiene conto delle oggettive difficoltà causate all'Ateneo dalla pandemia COVID-19, che ha impattato negativamente sui proventi propri e ha penalizzato in particolare il comparto dei Corsi di lingua e cultura italiana.

Il risultato complessivo attinente all'ambito "Performance generale di Ateneo" è pertanto raggiunto.



**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**

Dal Piano Integrato 2020-2022 e dalla Relazione sull'attività svolta dal Direttore Generale nel periodo gennaio/dicembre 2020, si evince che sono ricondotti alla responsabilità del Direttore Generale 6 Macro Obiettivi che si intendono complessivamente realizzati al raggiungimento del valore atteso in almeno il 70% degli obiettivi operativi ad essi riconducibili.

Dalla tabella riportata nella Relazione sull'attività svolta dal Direttore Generale nel periodo gennaio/dicembre 2020 e nella Relazione Integrata 2020, dei 6 macro-obiettivi articolati in complessivi 37 obiettivi operativi, risulta quanto segue:

	<b>MACRO OBIETTIVI</b>	Numero di obiettivi operativi ricompresi nel MO	Numero di obiettivi operativi ricompresi nel MO <u>realizzati</u>	Numero di obiettivi operativi ricompresi nel MO <u>non realizzati</u>	<b>% di realizzazione del MO</b>
1	MO1 - Supporto alla realizzazione delle strategie per la Didattica, la Ricerca e la Terza Missione	16	12	4	75,0
2	MO2 - Supporto alla realizzazione delle strategie per il settore dei Corsi di Lingua e Cultura Italiana	1	1	-	100,0
3	MO3 - Supporto alla realizzazione dell'Agenda Digitale	3	3	-	100,0
4	MO4 - Promozione della qualità e miglioramento dei servizi	31	29	2	93,5
5	MO5 - Revisione dello Statuto e adeguamento della normativa interna	6	5	1	83,3
6	MO6 - Prevenzione della corruzione e trasparenza	3	2	1	66,7

Dei 6 Macro obiettivi, 5 risultano pienamente realizzati dal momento che oltre il 70% degli obiettivi operativi in cui essi sono articolati hanno raggiunto il target atteso. Il Macro obiettivo *MO6 - Prevenzione della corruzione e trasparenza* presenta obiettivi realizzati sotto la soglia del 70% ma comunque non inferiori al 66,7%. L'obiettivo n. 23 "Contribuire a responsabilizzare il personale d'Ateneo sul corretto adempimento della normativa in materia di protezione dei dati attraverso l'Organigramma Privacy" non è stato raggiunto in quanto non è stata trasmessa la prevista bozza del documento; ciò è da imputare a un ritardo rispetto al target temporale programmato e non alla mancata realizzazione dell'obiettivo operativo.

Essendo quindi previsto il conseguimento di almeno il 70% di essi quale condizione per la realizzazione dell'ambito in questione, il risultato complessivo attinente l'ambito "realizzazione macro obiettivi operativi" è raggiunto.

**3) efficace valutazione individuale dei responsabili delle strutture, intesa come significativa differenziazione dei giudizi (peso 10%)**

Il Nucleo di Valutazione, come risulta dalle tabelle relative agli esiti in forma aggregata della valutazione dei responsabili delle strutture amministrative, riportate sia nella Relazione Integrata 2020 sia nella Relazione





sull'attività svolta dal Direttore Generale nel periodo gennaio/dicembre 2020, rileva una effettiva differenziazione.

La valutazione della performance 2020 del Personale Tecnico Amministrativo e dei Collaboratori Esperti Linguistici di madrelingua italiana a tempo indeterminato (CEL), è stata effettuata attraverso la misurazione dei risultati organizzativi e comportamentali, in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020 e in base agli obiettivi organizzativi e comportamentali definiti nel Piano Integrato 2020-2022.

La valutazione media dei Responsabili delle strutture nel 2020 risulta essere pari a 93,29, superiore alla media degli anni precedenti (2016: 80,05; 2017: 88,0; 2018: 90,33; 2019: 91,85).

Risultano n. 138 dipendenti valutati appartenenti alla categoria del personale tecnico amministrativo.

Nell'allegato 6 alla Relazione Integrata 2020 è rappresentata un'analisi delle valutazioni del personale tecnico-amministrativo suddiviso per categoria amministrativa dalla quale risultano positive la maggior parte delle competenze di tutte le categorie nell'anno 2020.

Ciò premesso, il risultato complessivo attinente "l'efficace valutazione individuale dei responsabili delle strutture" si ritiene raggiunto.

----

Il Nucleo, all'unanimità, esprime, per quanto di propria competenza, una proposta di valutazione complessiva pienamente positiva della performance del Direttore Generale per l'anno 2020, con riferimento, in particolare, alle tre dimensioni di valutazione previste dal SMVP 2020 e dettagliate dal Piano integrato 2020-2022.

Il Nucleo, inoltre, dà atto che le altre azioni intraprese testimoniano una gestione proattiva delle attività ordinarie, considerato anche il difficile contesto di riferimento.

Perugia, 19 luglio 2022

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione  
f.to prof. Francesco Duranti



## ALLEGATO C

### Osservazioni del Nucleo di Valutazione in merito al documento ANVUR "Accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari: requisiti" (AVA.3)

#### Premessa

Il CONVUI si è già espresso con un suo documento sul nuovo sistema di Autovalutazione Valutazione e Accreditamento nella sua ultima versione denominata AVA3. Fra i rilievi presenti sicuramente è da condividere la preoccupazione sulla necessità di linee guida da parte di ANVUR per consentire agli Atenei di affrontare soprattutto alcuni temi recentemente introdotti o comunque significativamente modificati come i Dottorati, la Terza Missione ed altro ancora. Il Nucleo ritiene però utile, per il lavoro futuro, soprattutto cercare di cogliere queste novità alla luce delle peculiarità che caratterizzano, talora in modo marcato, l'Università per Stranieri di Perugia.

#### Principi Generali

Sia il tema della **Terza Missione** che quello dei **Dottorati** hanno in passato mostrato criticità notevoli che il precedente NdV aveva fatto emergere in alcune sue riunioni. Per quanto riguarda il primo, la TM, vale solo la pena ricordare che al momento della compilazione dei Case Studies caratterizzanti questa parte dell'esercizio l'Ateneo, di fronte all'ultima VQR, si trovò impreparato sia sul versante della scelta stessa del Tema sia sulle possibili metriche di valorizzazione degli eventi relativi. Tuttavia un'analisi delle attività di impatto sociale dell'Ateneo fa capire che le sue potenzialità nel settore sono presenti ed anche in modo vivace. Questo però a condizione che si lavori attivamente catalogando le attività, se ne rilevi puntualmente l'impatto sugli organi di informazione, si cerchi di comprendere le modalità di rilevazione e se ne misuri l'effetto dove possibile.

Sul Dottorato di Ricerca torneremo nel corso dell'analisi della Griglia D.Ph ma qui basti dire che un adeguamento alle direttive richieste dall'accREDITamento dell'ANVUR rispetto prima ad ENQA e poi ad EQQAR hanno portato alla necessità di un rafforzamento del sistema che dovrà passare anche da risorse e personale tecnico amministrativo (TA) dedicato e con un'attenzione specifica agli spazi dedicati.

In generale comunque gli aspetti strutturali costituiscono un grande punto di attenzione di AVA 3 assieme a quelli economici e finanziari (sostenibilità etc.). Le **risorse umane**, in particolare il personale tecnico amministrativo, vede il proprio ruolo finalmente valorizzato soprattutto a livello di **formazione e qualificazione** su cui torneremo nello specifico analizzando il punto B.1.2.

#### Analisi sintetica dei punti di attenzione di interesse specifico per UnistraPg

##### **Tema generale della Internazionalizzazione dell'Ateneo**

##### **B.1.1 Reclutamento e qualificazione del corpo docente**

È importante sottolineare che tale obiettivo è già stato ampiamente preso in esame in Ateneo attraverso la preparazione del Progetto **PRO3 2021-23** "Misure strategiche per l'inclusione e sostenibilità".

Si segnala pertanto uno dei due obiettivi scelti da parte di UnistraPg: Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università.

- Indicatori scelti per tale obiettivo:

##### *1) Indicatore E\_a):*

Proporzione dei Professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente, sul totale dei professori reclutati.

Su questo punto vale però la pena di ricordare che esso si aggancia in modo sostanziale anche alla Valutazione della Qualità della Ricerca (**VQR**) che, nell'ultima edizione, ha valorizzato molto il tema della produzione scientifica dei neoassunti; quindi, l'indirizzo generale di potenziare il reclutamento esterno non può essere



disgiunto dall'aspetto qualitativo della ricerca svolta da questa componente. Malgrado il risultato non esaltante dell'Ateneo in generale nella VQR si può dire che l'indicatore costituito dal rapporto fra IRAS 2 e IRAS 1 è superiore all'unità e questo è confortante.

2) *Indicatore E\_b):*

Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e lett. b) sul totale dei docenti di ruolo

- Azione E2 - Incentivi alla mobilità dei ricercatori e dei professori.

Per maggiori dettagli si rimanda al documento PRO 3, come già accennato.

Nello stesso documento peraltro si individua un tema cruciale per la UnistraPg: *Attuare politiche di scouting e reclutamento mirato dall'estero*, azione questa non semplice ancorché supportata da fondi destinati, in quanto il richiamo dall'estero sia pure attraverso l'azione detta di rientro dai cervelli, risulta difficile da realizzare senza un robusto piano di ricerca che renda appetibile il trasferimento presso l'Ateneo

### B.1.2 Reclutamento e qualificazione del personale tecnico-amministrativo

Tra gli 'Aspetti da considerare', in riferimento a

*L'Ateneo promuove l'acquisizione di esperienze e competenze sia attraverso la mobilità interna, sia con lo svolgimento di periodi di lavoro presso altre istituzioni accademiche e di ricerca anche internazionali*

lo stato attuale a UnistraPg dal quale eventualmente partire per sollecitare azioni per un aggiornamento mirato è riportato nella seguente pagina del sito istituzionale: Erasmus STT

(<https://www.unistrapg.it/it/area-internazionale/erasmus-e-mobilita-in-uscita/mobilita-in-uscita-ai-fini-di-formazione>)

L'azione di mobilità Erasmus+ ai fini di formazione (STT – Staff Mobility for Training Purpose) consente al personale in servizio presso quest'Ateneo di usufruire di un periodo di formazione presso Istituti di istruzione superiore titolari di Carta Erasmus ECHE e/o presso Imprese presenti in uno dei Paesi partecipanti al Programma.

Gli obiettivi della mobilità per formazione (STT) sono:

- fornire opportunità di crescita professionale e personale
- consentire ai beneficiari di trasferire competenze e know-how, acquisire capacità pratiche e apprendere buone prassi
- contribuire a consolidare la cooperazione fra gli Istituti di istruzione superiore e le imprese
- aumentare le competenze linguistiche. Non è ammissibile la partecipazione a convegni, conferenze, seminari e workshop

Il programma prevede una mobilità di un minimo di 2 giorni lavorativi ed un massimo di 2 mesi.

Il personale in mobilità riceve un finanziamento stanziato dall'UE quale contributo alle spese straordinarie per affrontare le attività da svolgere all'estero.

L'Università per Stranieri di Perugia promuove la mobilità STT a partire dall'A.A. 2011/12, attribuendo le mobilità *outgoing* ed ospitando le mobilità *incoming* sotto indicate:

A.A.	Incoming	Outgoing
2011/12	1	2
2012/13	1	1
2013/14	1	2
2014/15	3	0
2015/16	8	4
2016/17	7	7
2017/18	2	6
2018/19	2	10
2019/20	0	5
2020/21*	3	6
2021/22**	4	0



\*bando ancora attivo – numeri non definitivi

\*\*bando di prossima emanazione

## Riferimento puntuale al supporto alla Terza Missione.

**B.1.3 Dotazione di personale e servizi per l'amministrazione e per il supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione.** Una maggiore attenzione in questa fase diventa necessaria: se la scelta di organizzare un Ufficio di Trasferimento Tecnologico può considerarsi eccessiva per la vocazione dell'Ateneo, non così è rispetto invece alla necessità di un Ufficio dedicato che lavori sulle metriche del Public Engagement e sulla rilevazione dei dati, in stretta associazione con l'Ufficio Comunicazione le cui competenze possano essere allargate proprio in questa direzione. Da ciò deriva, come sopra accennato, la necessità di arricchire il patrimonio di conoscenze del personale che a questi Uffici sarà dedicato, anche attraverso esperienze in altri Atenei particolarmente vocati alla TM e frequenze ai Corsi organizzati da ANVUR.

## Attrezzature e tecnologie

**B.4.1 Gestione delle attrezzature e delle tecnologie.** In una ottica molto simile qui si fa riferimento alla gestione delle attrezzature e tecnologie, capitolo su cui in passato si sono verificate incomprensioni e qualche scollamento, per esempio rispetto agli spazi di studio per gli studenti o alle attrezzature destinate specificamente al Dottorato, che fra l'altro sono indispensabili per l'accreditamento dei corsi di dottorato.

**B.4.T Strutture e servizi informatici di supporto alla didattica a distanza** (applicabile, in prima istanza, agli Atenei Telematici). Le strutture e i Servizi Informatici erano già presenti e rilevanti nell'intero sistema di accreditamento (basti pensare al peso che essi rivestono nella valutazione da parte delle CEV dei Corsi di nuova istituzione) ma la pandemia, innescando un gigantesco fabbisogno di insegnamento a distanza (DAD) ha reso l'adeguamento tecnologico ormai di importanza vitale per l'insegnamento: l'impiego del Learning Management System (LMS) è ineludibile e deve attrarre la massima attenzione. Un Ateneo come UnistraPg, con la vocazione all'internalizzazione che lo deve caratterizzare, ha bisogno senz'altro di un adeguamento all'altezza delle sfide che lo attengono, andando però ben oltre la DAD ma adeguando tutte le strutture anche amministrative ai fabbisogni.

## Qualità della didattica e dei servizi agli studenti

**D.1 Programmazione dell'offerta formativa.** Il primo punto di attenzione del campo dedica un'intera sezione agli aspetti di **internazionalizzazione della didattica**: si citano di seguito le parole precise nelle quali si fa riferimento alla necessità di una vera e propria politica di apertura verso l'estero sulla quale è necessario fare investimenti importanti per il futuro dell'Ateneo:

"con particolare attenzione alla partecipazione ad alleanze di Università, alla realizzazione di corsi di studio internazionali con titolo multiplo o congiunto e ai Dottorati di Ricerca in collaborazione con istituzioni estere".

**D.2 progettazione e aggiornamento dei CdS incentrati sullo studente.** Si fa riferimento a studenti con disabilità: occorre integrare con opportuno riferimento a studenti con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA). Si ripete in D.3 e D.CDS.2.3.

Ancora una volta si fa riferimento al PRO 3 che non ha mancato di affrontare il tema e, sul versante delle misure a supporto degli studenti con **disabilità e DSA**, ha posto l'obiettivo di creare un sistema di inclusione coordinato a tutti i livelli, mediante diverse azioni per le quali si rimanda al documento stesso.

**D.3 Ammissione e carriera degli studenti.** Sul punto precedente si torna del resto quando si pone l'attenzione sulla qualità ed efficacia del **reclutamento di studenti stranieri** perché si concorderà che questo parametro, per quanto schematico e forse anche semplicistico possa sembrare, è quello più banalmente e frequentemente usato per connotare l'internazionalizzazione di un Ateneo.



**D. Ph. 1 Progettazione del corso di Dottorato di Ricerca e D. Ph. 2 Pianificazione e organizzazione delle attività formative e di ricerca per la crescita dei dottorandi.** Senza tornare ad insistere sulla necessità di potenziare e sviluppare le titolazioni congiunte di cui già si è detto a proposito della Sezione D, vale la pena sottolineare che un buon progetto di Dottorato, fra le altre necessità per avere successo, ha bisogno di avere risorse proprie, sia economiche che umane al fine di arrivare ad una sorta di vera e propria autonomia strutturale.

Elemento trasversale e imprescindibile: efficace **sistema di monitoraggio e riesame** dei processi e dei risultati conseguiti in tutti gli ambiti, con particolare attenzione ai risultati della didattica, della ricerca e della terza missione.