

# *UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA*

*Direzione Generale  
Area Supporto organi Collegiali, performance, qualità  
Ufficio Gestione ciclo performance*



## *PIANO INTEGRATO 2016-2018*

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 gennaio 2016*

## **INDICE**

### **Presentazione del Piano**

#### **Sezione 1 - Inquadramento strategico dell'ateneo**

##### **Sezione 1.1 - Posizionamento nel quadro internazionale e nazionale**

###### **Sezione 1.1.1 Ranking internazionale**

###### **Sezione 1.1.2 - Classifiche nazionali**

##### **Sezione 1.2 - Input al Piano Integrato**

###### **Sezione 1.2.1. Vocabolario utilizzato**

##### **Sezione 1.3 - Albero delle performance**

#### **Sezione 2 - La performance organizzativa: ambito di azione del Direttore Generale**

##### **Sezione 2.1 La struttura organizzativa**

##### **Sezione 2.2. Obiettivi operativi**

#### **Sezione 3 - Analisi delle aree di rischio**

#### **Sezione 4 - Comunicazione e trasparenza**

#### **Sezione 5 - La performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi**

##### **Sezione 5.1 Stato del sistema di misura delle prestazioni nel suo complesso**

##### **Sezione 5.2 Il sistema di valutazione e incentivazione del personale tecnico amministrativo**

##### **Sezione 5.3 Gestione dei rischi anticorruzione e sulla misurazione degli interventi programmati**

#### **Allegati**

- 1 – Metodologie ranking internazionali
- 2 – Performance organizzativa - obiettivi operativi
- 3 – Obiettivi di prevenzione della corruzione

## PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il Piano Integrato 2016-2018 è stato redatto e strutturato seguendo i principi enunciati nelle Linee Guida ANVUR - Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca - nel luglio 2015, con le quali sono stati suggeriti i requisiti minimi che il presente piano deve avere, senza con ciò limitare l'autonomia dell'Ateneo.

Il documento in esame deve considerarsi quale primo approccio di pianificazione integrata, perfezionabile e suscettibile di revisione in corso d'anno anche alla luce delle nuove linee di indirizzo ministeriale per la programmazione triennale.

## SEZIONE 1 INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO

In questa sezione viene illustrato *in primis* il posizionamento dell'Ateneo nel quadro internazionale e nazionale e successivamente vengono descritte le aree e gli obiettivi strategici di miglioramento, partendo dai documenti di pianificazione strategica e programmazione finanziaria adottati dall'Ateneo e dal documento Politiche per la qualità.

### Sezione 1.1 - Posizionamento nel quadro internazionale e nazionale

La presente sezione si sviluppa in due ambiti, il primo relativo al posizionamento dell'Ateneo nel quadro internazionale mentre il secondo si rivolge alla classificazione in ambito nazionale. A livello internazionale sono stati scelti i sei ranking più noti.

In ambito nazionale sono state selezionate due classifiche relative alle testate giornalistiche de Il Sole 24 ore e Repubblica che hanno pubblicato rispettivamente "La classifica delle migliori Università italiane" - Edizione 2015 a cura di Gianni Trovati e "La grande guida Università 2015-2016" a cura di Aurelio Magistà.

#### Sezione 1.1.1 - Ranking internazionale

Il nostro Ateneo si colloca nei diversi ranking internazionali in base a criteri, indicatori e pesi stabiliti assai diversi tra loro. Di seguito si riporta il posizionamento dell'Ateneo di Perugia relativamente all'ultimo triennio:

Ranking		2012	2013	2014
ARWU	Italia	13-20	10-12	13-21
	Mondo	401-500	301-400	401-500
HEEACT	Italia		13	13
	Mondo		296	296
CWTS	Italia		11	4-13
	Mondo		360	341-119
QSWUR	Italia	20	19	17
	Mondo	601+	601-650	551-600
WRWU	Italia		25	22
	Mondo		669	653
Green Metric	Italia			7
	Mondo			177

Tabella 1 – Posizionamento di Unipg nei ranking internazionali

Per un'adeguata lettura del dato, si riporta nell'**allegato 1** il dettaglio delle metodologie dei ranking internazionali.


### **Sezione 1.1.2 - Classifiche nazionali**

Il primo documento che si riporta riguarda quello pubblicato ne *Il sole 24 ore* ([http://www.ilsole24ore.com/speciali/classifiche\\_universita\\_2015/home.shtml](http://www.ilsole24ore.com/speciali/classifiche_universita_2015/home.shtml)). Tale classifica è stata redatta in base a dati forniti dall'**ANVUR** e dal **MIUR**.

Ciascun ateneo è valutato secondo dodici criteri che producono specifiche classifiche come di seguito riportate:

- **Attrattività** – La percentuale di matricole provenienti da altre regioni o stati
- **Sostenibilità** – Il numero dei professori ordinari o associati per gli insegnamenti caratterizzanti del corso di studio
- **Stage** – La media di crediti attribuiti agli stage
- **Mobilità Internazionale** – I crediti formativi universitari accumulabili all'estero
- **Borse di Studio** – Il numero di studenti che possono usufruire di agevolazioni economiche sul totale di tutti gli iscritti
- **Dispersione** – Il numero di studenti che proseguono gli studi nello stesso ateneo dopo gli anni successivi al secondo
- **Efficacia** – La media di crediti formativi universitari ottenuti da ogni studente alla fine di ogni anno accademico
- **Voto degli Studenti** – Il giudizio complessivo dei laureandi sul corso di studio frequentato
- **Occupazione** – Il numero degli studenti impiegati dopo un anno dal conseguimento del titolo di studio, ottenuto grazie ai dati Istat
- **Qualità Produzione Scientifica** – I giudizi sui prodotti della ricerca condotti da Anvur
- **Competitività della Ricerca** – La capacità di accaparrarsi fondi per i progetti di ricerca
- **Qualità dei dottorati** – I giudizi sulla formazione dei dottorati dati da Anvur

Si riporta nella Tabella 2 il dettaglio delle classifiche di tutti gli atenei statali rispetto ai singoli indicatori e nella Tabella 3 la classifica generale.

 <b>ATTRATTIVITÀ</b> Percentuale di immatricolati fuori regione sul totale degli immatricolati			Scarica le tabelle di riferimento ▶ per Ateneo ▶ per Ateneo e Classe di laurea										
<input type="radio"/> STATALI <input checked="" type="radio"/> NON STATALI			Sostenibilità	Stage	Mobilità	Borse di studio	Dispersione	Efficacia	Soddisfatti	Occupazione	Ricerca	Fondi Esterni	Alta Formazione
POS	ATENEVO	VALORE	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
▲ 1	Trento	57,7	52	41	3	24	8	15	11	19	3	4	10
▼ 2	Urbino	52,9	54	38	34	27	40	31	29	27	52	55	47
▲ 3	Pol Torino	50,7	9	37	6	54	9	16	22	22	21	29	2
= 4	Ferrara	48,1	39	14	33	5	19	13	15	9	13	40	9
▲ 5	Chieti-Pescara	45,8	17	46	46	44	41	38	47	44	34	22	29
= 6	Siena	45,1	34	13	37	22	15	21	10	30	22	12	5
▲ 7	Campobasso	44,8	58	8	51	47	48	45	2	39	38	45	58
▲ 8	Bologna	42,0	16	28	25	2	7	2	27	20	6	9	11
▼ 9	L'Aquila	41,3	60	4	42	10	58	52	14	31	53	56	51
▲ 10	Siena Stranieri	41,2	57	43	8	23	10	7	20	23	49	11	28
▼ 11	Camerino	39,7	37	32	19	4	33	37	7	29	50	52	56
▼ 12	Parma	39,0	36	31	29	17	38	39	37	21	28	42	49
▼ 13	Perugia Stranieri	38,0	59	49	2	19	3	17	4	12	61	54	61
▼ 14	Trieste	37,6	50	30	10	25	17	35	41	16	44	27	38
▲ 15	Pol Milano	33,9	1	40	17	15	2	4	n.d.	n.d.	17	6	14
▼ 16	Pavia	33,1	41	15	13	29	13	5	n.d.	n.d.	20	25	13
= 17	Pisa	32,3	42	25	47	20	27	33	n.d.	n.d.	29	23	27
▲ 18	Verona	27,5	29	3	21	28	14	8	28	4	1	3	1
▲ 19	Perugia	27,2	21	54	30	18	50	18	48	33	33	47	24
= 20	Cassino	26,8	40	n.d.	43	35	32	43	9	46	36	48	57
▼ 21	Venezia Iuav	26,6	10	20	1	38	1	1	53	26	12	61	23
= 22	Udine	26,0	53	18	9	26	43	26	35	8	16	39	12
= 23	Pol Marche	25,1	28	10	26	12	31	12	30	32	8	17	7
▲ 24	Venezia Ca' Foscari	23,3	24	36	5	42	4	32	34	14	11	5	15
▼ 25	Viterbo	23,2	47	42	22	37	61	40	3	25	30	10	6
▲ 26	Messina	23,0	6	17	55	55	55	34	32	48	60	14	30
▼ 27	Teramo	22,8	11	35	18	30	53	27	21	11	32	37	46
= 28	Roma La Sapienza	22,5	2	22	38	34	29	23	49	28	45	28	25
= 29	Piemonte Orient.	22,4	38	2	54	46	39	19	1	6	4	26	8
= 30	Macerata	21,9	51	34	7	11	11	42	5	17	31	1	4
= 31	Firenze	20,8	18	52	36	6	12	25	44	15	26	21	3
▲ 32	Potenza	19,3	55	50	20	21	47	58	8	51	40	32	44
▼ 33	Roma Tor Vergata	19,2	32	53	41	36	54	28	25	18	39	53	21
▲ 34	Mo-Re	19,1	48	6	27	16	30	9	6	5	18	38	40
▼ 35	Padova	17,6	26	11	28	31	34	3	23	10	2	8	19
▼ 36	Milano Statale	16,4	3	23	58	14	26	10	n.d.	n.d.	7	18	26
▼ 37	Genova	15,7	45	16	24	8	18	24	43	13	37	31	34
= 38	Napoli Orientale	14,7	19	51	23	59	28	53	46	41	41	13	17
= 39	Torino	14,5	12	21	15	50	5	29	42	7	14	41	36
= 40	Milano Bicocca	14,2	13	24	39	13	42	14	n.d.	3	5	7	16
= 41	Roma Foro Italico	11,3	31	29	50	40	6	6	39	1	10	51	22
▲ 42	Roma Tre	10,3	30	55	31	33	46	36	33	24	27	16	53
▼ 43	Insubria	7,9	44	7	45	9	21	11	36	2	19	46	32
▲ 44	Brescia	7,2	25	1	40	3	16	20	n.d.	n.d.	9	30	54
▲ 45	Rc Mediterranea	7,0	7	n.d.	11	32	60	61	31	53	56	15	48
▼ 46	Bari	7,0	23	9	49	43	51	47	45	34	58	58	52
▲ 47	Benevento	5,3	56	33	48	49	49	59	19	54	25	20	43
▲ 48	Catanzaro	4,8	61	n.d.	59	56	52	49	17	50	23	34	20
▼ 49	Salerno	4,6	22	27	35	57	23	56	18	45	35	2	18
▼ 50	Foggia	4,3	33	19	61	7	57	55	16	42	15	35	37
▼ 51	Napoli Federico II	3,7	4	57	52	45	44	54	38	40	48	33	55
▼ 52	Bergamo	3,6	49	44	12	1	24	22	n.d.	n.d.	24	24	50
▼ 53	Pol Bari	3,2	8	47	44	51	22	50	51	37	46	19	59
▲ 54	Napoli SU	3,1	5	56	53	48	45	30	24	43	55	50	41
▲ 55	Calabria-Rende	2,4	46	45	56	58	20	46	12	52	42	43	35
▼ 56	Napoli Parthenope	2,2	43	58	60	n.d.	59	57	26	35	54	60	60
▲ 57	Sassari	2,2	14	12	4	41	56	51	40	36	43	49	42
▼ 58	Lecce	1,5	35	48	32	39	25	48	13	49	47	44	39
▲ 59	Cagliari	0,5	27	5	16	53	35	60	52	38	51	59	45
▼ 60	Palermo	0,3	20	26	14	60	37	41	n.d.	n.d.	57	57	33
= 61	Catania	0,3	15	39	57	52	36	44	50	47	59	36	31

Fonte: Anagrafe nazionale studenti - Anno 2014/15. E' considerato «fuori regione» l'immatricolato proveniente da una regione diversa da quella in cui ha sede il corso

Tabella 2 – Classifica 2015 de Il Sole 24 ore di tutti gli Atenei statali rispetto ai singoli indicatori

## CLASSIFICA GENERALE

GENERALE

DIDATTICA

RICERCA



Statali



Non statali



Confronta con  
classifica 2014

POSIZIONE	ATENEIO	PUNTI
<b>2015</b>		
1	Verona	88
2	Trento	82
3	Politecnico di Milano	81
4	Bologna	81
5	Padova	77
6	Milano Bicocca	75
7	Siena	74
8	Politecnica delle Marche	74
9	Venezia Ca' Foscari	73
10	Pavia	73
11	Macerata	73
12	Piemonte Orientale	70
13	Ferrara	70
14	Politecnico di Torino	70
15	Milano Statale	68
16	Firenze	65
17	Udine	62
18	Viterbo	62
19	Siena Stranieri	60
20	Venezia Iuav	60
21	Modena e Reggio Emilia	59
22	Brescia	58
23	Roma Foro Italico	57
24	Pisa	56
25	Torino	56
26	Salerno	55
27	Insubria	54
28	Roma La Sapienza	52
29	Genova	52
30	Trieste	50
31	Teramo	50
32	Bergamo	49
33	Chieti-Pescara	48
34	Napoli Orientale	47
35	Perugia	46
36	Foggia	45
37	Roma Tre	45
38	Parma	45
39	Messina	41
40	Roma Tor Vergata	41
41	Catanzaro	39
42	Benevento	39
43	Potenza	38
44	Reggio Calabria Mediterranea	38
45	Camerino	38
46	Perugia Stranieri	37
47	Sassari	36
48	Cassino	36
49	Campobasso	35
50	Urbino	34
51	Lecce	34
52	Politecnico di Bari	33
53	L'Aquila	31
54	Calabria-Rende	31
55	Palermo	29
56	Catania	28
57	Napoli Federico II	28
58	Napoli II Università	28
59	Cagliari	26
60	Bari	23
61	Napoli Parthenope	11

Tabella 3 - Classifica generale 2015 de Il Sole 24 ore degli Atenei

L'altra classifica che si propone è stilata da Censis (Centro Studi Investimenti Sociali [http://www.censis.it/5?shadow\\_evento=121091](http://www.censis.it/5?shadow_evento=121091)), partner di Repubblica, che dà i voti stilando delle classifiche suddivise in didattica e ricerca. Inoltre gli atenei sono stati suddivisi in diverse categorie, a seconda della loro grandezza, così come segue:

- ✓ Università Mega: oltre i 40.000 iscritti
- ✓ Università Grandi: tra i 20.000 e i 40.000 iscritti
- ✓ Università Medie: tra i 10.000 e i 20.000 iscritti
- ✓ Università piccole fino a 10.000 iscritti
- ✓ I Politecnici sono invece stati considerati in una classifica a parte.

Il Censis, da quest'anno, ha valutato il più alto numero possibile di atenei avendo assunto criteri meno rigidi di inclusione ed esclusione e ha introdotto qualche modifica sostanziale in merito alla valutazione degli atenei. Il cambiamento è legato a tali fattori:

- la fonte dei dati scientifici non è più il database del MIUR ma l'anagrafe degli studenti;
- le classifiche delle università non statali sono state ricavate, per la prima volta, ottemperando agli stessi indicatori relativi alle statali.

Le metodologie di valutazione dell'offerta formativa quindi da quest'anno sono incentrate sui percorsi di studio di ogni singolo studente e le classifiche tengono conto di importanti indicatori scientifici.

Per i quindici raggruppamenti didattici, ad esempio, sono stati impiegati i dati afferenti alla progressione di carriera degli studenti (tasso di persistenza tra il primo ed il secondo anno, indice di regolarità dei crediti, tasso di regolarità dei laureati e tasso di iscritti regolari) ed ai rapporti internazionali (numero di iscritti stranieri, mobilità degli studenti in uscita, atenei ospitanti). Inoltre per quanto riguarda i criteri occorre tenere presente che sono state valutate: borse di studio, strutture (numero di posti nelle aule, nelle biblioteche e nei laboratori), web, servizi (numero di pasti erogati, di posti e contributi per gli alloggi riservati ai fuori sede) e internazionalizzazione. Gli indicatori impiegati per la valutazione della ricerca (le cui 14 aree disciplinari sono classificate dal Consiglio Universitario Nazionale) sono infine i progetti di ricerca e la produttività scientifica.

Si riportano di seguito le classifiche Censis dei grandi Atenei relativamente agli anni 2014 e 2015.



Il Censis considera **Grandi Atenei** le università che contano tra i 20.000 e i 40.000 iscritti. In Italia sono 16 e quella che segue è la loro classifica.

Posizione 2014	Grandi atenei						Media
	Ateneo	Servizi	Borse	Strutture	Web	Internazionalizzazione	
1	Perugia	87	101	91	104	93	95,2
2	Pavia	89	91	95	102	93	94,0
3	Salento	98	97	98	84	76	90,6
4	Calabria	110	106	82	81	70	89,8
5	Parma	81	92	91	96	86	89,2
6	Verona	78	85	85	91	93	86,4
6	Genova	83	76	94	82	97	86,4
8	Roma Tor Vergata	71	77	93	94	88	84,6
9	Cagliari	81	93	85	85	78	84,4
10	Milano Bicocca	73	75	86	101	83	83,6
11	Roma Tre	72	78	79	94	85	81,6
12	Salerno	79	70	85	82	71	77,4
13	Messina	70	76	86	78	69	75,8
14	L'Aquila	72	78	66	85	73	74,8
15	Chieti e Pescara	71	84	73	67	71	73,2
16	Napoli II	66	66	76	74	69	70,2

Tabella 4: Posizionamento 2014 dei Grandi Atenei secondo la guida Censis

GRANDI DA 20.000 A 40.000 ISCRITTI							
POSIZ.	ATENEO	SERVIZI	BORSE*	STRUTTURE	WEB	INTERNAZIONALIZZAZIONE	MEDIA
1	PERUGIA	90	95	95	110	90	96,0
2	PAVIA	88	91	99	97	97	94,4
3	CALABRIA	110	103	80	92	72	91,4
4	PARMA	82	86	93	88	84	86,6
5	GENOVA	84	71	95	87	93	86,0
6	VERONA	78	85	86	91	89	85,8
7	ROMA TOR VERG.	73	76	93	90	86	83,6
8	CAGLIARI	82	82	80	88	82	82,8
9	MILANO BICOCCA	73	75	83	91	80	80,4
10	SALERNO	82	67	88	86	71	78,8
11	MESSINA	70	82	89	78	69	77,6
12	ROMA TRE	72	73	77	82	82	77,2
13	L'AQUILA	73	84	66	87	73	76,6
14	CHIETI-PESCARA	72	82	72	81	71	75,6
15	CASERTA	66	69	75	72	69	70,2

Tabella 5: Posizionamento 2015 dei Grandi Atenei secondo la guida Censis

E' possibile inoltre visionare nel dettaglio i risultati della valutazione della didattica per gruppo scientifico al link:



[http://www.repubblica.it/scuola/2015/07/23/news/grande\\_guida\\_universita\\_2015-2016-119678364/](http://www.repubblica.it/scuola/2015/07/23/news/grande_guida_universita_2015-2016-119678364/).

## **SEZIONE 1.2 – Input al Piano Integrato**

I documenti strategici dai quali sono stati tratti i principali input per l'individuazione degli obiettivi strategici ed operativi del piano sono:

- **Linee per la programmazione annuale e triennale 2016-2018**, approvate dal SA e CdA in data 15 luglio 2015 ([http://www.unipg.it/files/pagine/535/Linee\\_progr\\_ann\\_e\\_trienn\\_2016-2018.pdf](http://www.unipg.it/files/pagine/535/Linee_progr_ann_e_trienn_2016-2018.pdf)) nelle quali sono riportati la missione, la visione e le finalità strategiche in materia di didattica, ricerca e terza missione, nonché le linee strategiche per la definizione del bilancio unico di Ateneo di previsione annuale e pluriennale ed è stato dato mandato al Direttore generale di individuare gli obiettivi operativi e le conseguenti azioni per il conseguimento degli obiettivi strategici;
- Documento "Obiettivi e strategie di azione funzionali a un **accesso migliore al FFO attribuito a base costo standard per la formazione dello studente in corso**", approvato dal Cda in data 09/09/2015 ([http://www.unipg.it/files/pagine/146/verbale\\_approvato\\_di\\_seduta\\_Cda\\_9\\_settembre\\_2015.pdf](http://www.unipg.it/files/pagine/146/verbale_approvato_di_seduta_Cda_9_settembre_2015.pdf)), nel quale sono individuati alcuni obiettivi fondamentali e le possibili strategie praticabili per il loro conseguimento per quanto riguarda la didattica e il miglior impiego del personale docente e tab;
- **Rilevazione Nuclei 2015** ([http://www.unipg.it/files/pagine/435/ALLEGATO\\_A\\_-\\_Relazione\\_NVA\\_Nuclei\\_2015.pdf](http://www.unipg.it/files/pagine/435/ALLEGATO_A_-_Relazione_NVA_Nuclei_2015.pdf)), con particolare riferimento alla sezione terza "Raccomandazioni e suggerimenti";
- **Politica per la qualità** rev. 4 del 27/06/2014 (<http://www.unipg.it/files/pagine/428/politica-per-la-qualita-approvato-dal-sa-e-cda-a-giugno-2014.pdf>), che definisce gli obiettivi di qualità per la formazione, ricerca e attività di terza missione del nostro Ateneo;
- **Relazione annuale sulle attività svolte dal Presidio di Qualità maggio 2014- maggio 2015** ([http://www.unipg.it/files/pagine/428/Relazione\\_anno\\_2015\\_Presidio\\_Qualita\\_approvato\\_a\\_il\\_4\\_giugno\\_2015.pdf](http://www.unipg.it/files/pagine/428/Relazione_anno_2015_Presidio_Qualita_approvato_a_il_4_giugno_2015.pdf)), nella quale vengono sviluppate e promosse opportunità di miglioramento degli strumenti e nel complesso del sistema di AQ.

Si è altresì tenuto conto del **Bilancio unico di previsione autorizzatorio 2016 e del Bilancio di previsione triennale 2016-2018**, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2015 e pubblicato nel portale di Ateneo alla pagina dedicata della sezione Amministrazione Trasparente <http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/bilanci>.

Al fine di una puntuale individuazione degli obiettivi strategici e operativi relativi al triennio 2016-2018, è stato effettuato il monitoraggio alla data di settembre 2015 degli obiettivi di cui

ai seguenti **Piani attuativi del Piani strategici 2014-2015** per consentire la segnalazione di eventuali criticità relative agli obiettivi 2015 che avrebbero potuto portare a una riproposizione e/o riprogettazione dei medesimi:

- [Documento attuativo del Piano Strategico di Ateneo per Ricerca e Trasferimento tecnologico 2014 - 2015;](#)
- [Articolazione attuativa del Piano strategico 2014-2015 Offerta Formativa;](#)
- [Articolazione attuativa del Piano strategico 2014-2015 Azioni per il sostegno ed il potenziamento di servizi e degli interventi a favore degli studenti;](#)
- [Articolazione attuativa del Piano strategico 2014-2015 Internazionalizzazione;](#)

Infine, la pianificazione degli obiettivi ha tenuto conto degli esiti del **Rapporto finale dell'ANVUR del 4.11.2015 di accreditamento periodico della Sede e dei Corsi di studio** (approvato dal Consiglio direttivo il 23 settembre 2015), pubblicato su <http://www.anvur.org/attachments/article/898/Rapporto%20ANVUR%20Perugia.pdf>.

L'accREDITamento è risultato condizionato, ma trattasi di un risultato estremamente positivo in quanto contempla solo 2 "condizioni" di sistema, peraltro risolvibili agevolmente nel breve periodo, ed alcune "raccomandazioni" a livello di Ateneo e di corso di studio, a cui si sta già ponendo soluzione.

L'esito della valutazione dimostra e conferma la bontà della scelta fatta dall'Ateneo di autocandidarsi, tra i primi Atenei italiani, alle procedure di accreditamento dell'ANVUR.

In particolare, per la Sede sono state riconosciute 3 segnalazioni di "prassi eccellente", di cui 1 alla Politica per la Qualità e 2 al Presidio di Qualità, come efficace e proattivo agente di cambiamento del sistema di AQ sia in materia di didattica che di ricerca.

In relazione ai 9 CdS oggetto di visita, sono state riconosciute 2 segnalazioni di "prassi eccellente" attribuite ad un CdS e 3 corsi sono stati approvati con giudizio soddisfacente.

Le azioni di adeguamento suggerite dalla CEV dell'ANVUR ai 9 CdS saranno estese a tutti i Corsi di Studio attivi, cogliendo pienamente le opportunità di crescita e miglioramento offerte dalla visita per l'accREDITamento periodico dell'ANVUR.

A seguito del rapporto finale, il Presidio di Qualità nella seduta del 2 dicembre 2015 ha approvato un Piano operativo di adeguamento alla condizione e raccomandazioni di Ateneo, contenente *in primis* le attività già realizzate dal momento della ricezione del rapporto provvisorio ANVUR nel marzo 2015; in particolare si segnalano:

- relazione annuale del Presidio sulle attività svolte nel periodo maggio 2014-maggio 2015, contenente anche il piano di miglioramento del sistema di AQ, nella quale si evidenziano - in merito ai diversi strumenti di AQ (SUA-CdS, Rapporto di Riesame, Relazione annuale CP, Rilevazione delle opinioni degli studenti, SUA-RD, Audit interni) - le criticità e le conseguenti opportunità di miglioramento sotto il profilo dell'efficacia e dell'adeguatezza dei processi di gestione e di controllo del CdS, di autovalutazione, nonché della completezza ed accuratezza della documentazione resa pubblica. Si pone altresì in evidenza le considerazioni finali del Presidio di Qualità in ordine alle criticità, ai

punti di forza ed alle opportunità di miglioramento del sistema di AQ che si riflettono sulla qualità complessiva dell'Ateneo;

- nota del Presidio ai Presidenti dei CdS di adeguamento dei Quadri A1, A2a, A4b, A3, B1b della SUA-CdS alla luce delle raccomandazioni della CEV-ANVUR;
- revisione Linee guida Presidio su Riesame 2016;
- revisione Linee guida Presidio su Relazione annuale Commissioni Paritetiche per la didattica 2015;
- linee guida Presidio su Schede insegnamento pubblicate nel Portale di Ateneo alla voce "Offerta formativa";
- risoluzione criticità tecnico-informatiche su collegamenti SUA-CdS e pagine web "Offerta formativa";
- organizzazione da parte del Presidio di giornata di formazione rivolta alle Commissioni Paritetiche per la didattica.

Poi sono state previste le ulteriori attività da realizzare nell'anno 2016 ai fini dell'adeguamento, che si sono tradotte in obiettivi operativi anche per la struttura amministrativa di supporto al Presidio (vedi Allegato 2 – Obiettivi aree sotto la Direzione Generale).

In materia di ricerca, sono state individuate ulteriori azioni per l'adeguamento alla raccomandazione dell'ANVUR di dotare l'Ateneo di adeguati ed efficaci strumenti di monitoraggio della ricerca dipartimentale e di verifica delle azioni intraprese dai dipartimenti per soddisfare le indicazioni degli organi di governo dell'Ateneo; in particolare la Relazione annuale al Senato Accademico sui quadri B3 della SUA-RD e la revisione della note di compilazione della SUA-RD del Presidio di Qualità con le indicazioni sulla redazione del quadro B3.

### **Sezione 1.2.1. Vocabolario utilizzato**

In questo paragrafo si presenta il vocabolario condiviso dal nostro Ateneo per codificare/stabilire una serie di concetti e processi chiave legati alla performance, prendendo spunto da recente letteratura sul tema<sup>1</sup>.

**Obiettivo:** ciò che si vuole perseguire;

**Azione:** microattività pianificata da realizzare attraverso l'impiego di risorse umane, strumentali e finanziarie e che sono funzionali al raggiungimento dell'obiettivo operativo;

**Indicatore:** ciò che si utilizza per analizzare i dati raccolti e necessari per monitorare i progressi fatti nel perseguimento dell'obiettivo;

**Target:** livello atteso di performance, cioè la definizione del risultato atteso, fatta attraverso l'assegnazione all'indicatore(ri) prescelto(i) di un certo valore o di una certa modalità (SI/NO).

---

1

I LEGAMI E LE DIFFERENZE TRA OBIETTIVI, INDICATORI E TARGET a cura di Fabrizio Bocci del Dicembre 2011;

LO SVILUPPO DI OBIETTIVI E INDICATORI a cura di Fabrizio Bocci del 05/02/2013;

BREVI NOTE SUGLI INDICATORI DA INSERIRE NELLE SCHEDE RELATIVE AGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2014 a cura di David Rasoini.

In particolare:

gli obiettivi strategici hanno un orizzonte temporale esteso, normalmente triennale, in qualche caso biennale, e riguardano le aree della missione istituzionale (didattica, ricerca, terza missione).

Il grado del loro raggiungimento si misura attraverso gli obiettivi operativi che li attuano. Gli obiettivi operativi devono principalmente riferirsi a processi di:

- 1) miglioramento (efficienza interna);
- 2) innovazione (nuovi risultati).

Gli indicatori sono strumenti in grado di mostrare (misurare) l'andamento di un fenomeno che si ritiene rappresentativo per l'analisi e sono utilizzati per monitorare o valutare il grado di successo, oppure l'adeguatezza delle attività implementate. Un indicatore è una misura sintetica, in genere espressa in forma quantitativa, coincidente con una variabile, o composta da più variabili, in grado di riassumere l'andamento del fenomeno cui è riferito. L'andamento del fenomeno o, in altre parole, il cambiamento dello stato di fatto, sono quindi riassunti dall'indicatore, che non può misurare tutte le variabili correlate, ma quella ritenuta più rilevante e quindi più indicativa.

Il target descrive la situazione finale attesa dall'organizzazione.

### **SEZIONE 1.3 – Albero delle performance**

La Politica per la Qualità, approvato dagli Organi di Governo nel giugno del 2014, quale documento cardine del sistema di AQ, definisce gli obiettivi di qualità per la formazione, ricerca e attività di terza missione del nostro Ateneo.

Le Linee per la programmazione annuale e triennale 2016-2018, approvate dal SA e CdA in data 15 luglio 2015, rappresentano il riferimento principale in termini di definizione e condivisione di strategie a tutti i livelli. Il documento definisce, inoltre, le strade da percorrere affinché gli obiettivi elencati nel presente piano si riferiscano correttamente agli indirizzi strategici. Agli obiettivi strategici vanno comunque affiancati obiettivi specifici derivanti da considerazioni interne dell'apparato amministrativo.

Le **Aree** identificate sono Didattica, Ricerca e Terza Missione e la strategia di fondo è basata principalmente sulla **Qualità**.

Nell'ottica di promuovere attivamente le politiche di incentivazione e una cultura diffusa della qualità e di assicurare che tali politiche siano concretamente applicate a livello di CdS e Dipartimento, il Regolamento Generale di Ateneo ha previsto che il Rettore sia anche Presidente del Presidio di Qualità.

In sintesi, l'Ateneo mira a contribuire allo sviluppo della società attraverso:

- **una didattica generalista di qualità**: potenziare la qualità e l'efficienza dei corsi erogati dall'Ateneo; potenziare l'orientamento; potenziare le attività di teledidattica; incentivare l'internazionalizzazione della didattica; potenziare e razionalizzare le strutture didattiche; dematerializzare i documenti cartacei; potenziare le azioni volte al

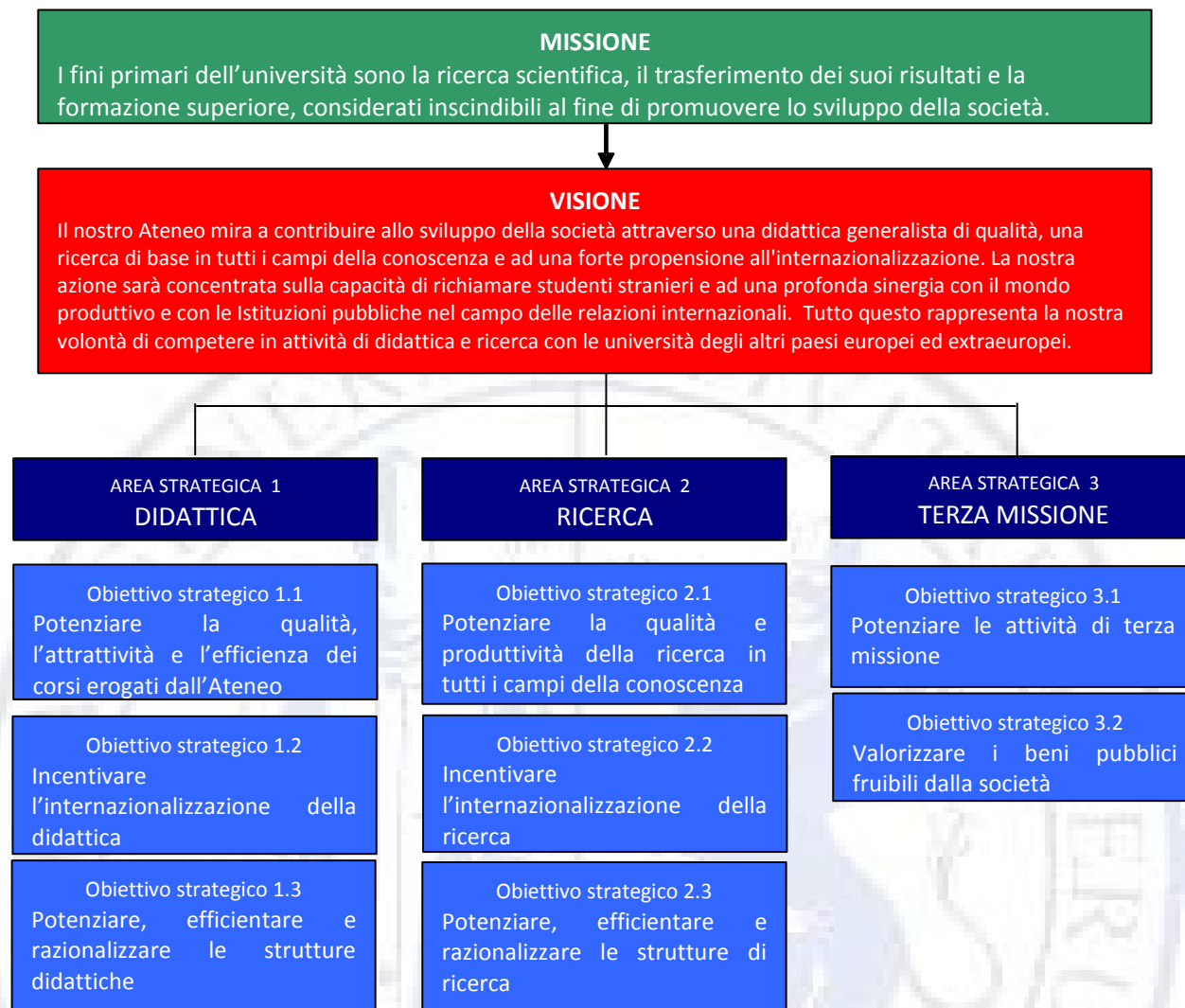
superamento delle difficoltà degli studenti con disabilità e con DSA; monitorare l'esigenza di nuovi servizi collaterali per gli studenti);

- **una ricerca di base in tutti i campi della conoscenza:** potenziare la ricerca di base in tutti i campi della conoscenza; sostenere la valorizzazione del merito scientifico nel reclutamento e nella progressione di carriera; potenziare il piano di comunicazione delle attività scientifiche; incentivare l'internazionalizzazione della ricerca;
- **una interazione sistematica e diretta con la società:** potenziare la trasformazione della conoscenza prodotta dalla ricerca in conoscenza direttamente utilizzabile per fini produttivi; valorizzare i beni pubblici fruibili dalla società.

Le azioni intraprese saranno caratterizzate da una forte propensione all'internazionalizzazione e quindi concentrate sulla capacità di richiamare studenti stranieri e da una profonda sinergia con il mondo produttivo e con le Istituzioni pubbliche nel campo delle relazioni internazionali. Tutto questo rappresenta la volontà del nostro Ateneo di competere in attività di didattica e ricerca con le Università degli altri paesi europei ed extraeuropei.

**L'Albero delle Performance** di seguito riportato, in primis sintetizza la Missione e la Visione dell'Ateneo, poi sviluppa gli Obiettivi strategici nelle tre Aree, sulla base delle finalità strategiche riportate nei diversi documenti di pianificazione strategica e di bilancio di cui alla sezione 1.2, così come individuato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 dicembre 2015.

## Albero delle Performance



Nel prospetto seguente si riportano gli obiettivi strategici con i relativi **indicatori e target**, approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2015 e 27 gennaio 2016, individuati in piena coerenza con le previsioni del bilancio triennale 2016-2018, approvato nella medesima seduta del 18.12.2015.

Sono stati presi in considerazione, per la maggior parte degli obiettivi strategici, gli indicatori ministeriali utilizzati per la valutazione delle università.

**Le linee di intervento e di azione da porre in essere ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici, già tracciate nei documenti richiamati nella sezione 1.2, saranno oggetto di un apposito piano di comunicazione/attuazione adottato dagli Organi di Governo e rivolto alla Governance centrale e periferica di Ateneo, ovvero Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Direttori di Dipartimento/Centri e Responsabili/Coordinatori dei CdS e singoli docenti.**

**Il monitoraggio circa lo stato di avanzamento degli obiettivi strategici verrà effettuato annualmente.**



AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO 2016-2018	INDICATORE	TARGET 2016 - 2018	
DIDATTICA	Potenziare la qualità, l'attrattività e l'efficienza dei corsi erogati dall'Ateneo	% del numero di studenti regolari	+ 1% rispetto al triennio precedente (aa.aa. 12/13-13/14-14/15)	
		immatricolati puri di UNIPG / media nazionale immatricolati puri dei grandi Atenei	+ 3 % rispetto al triennio precedente (aa.aa. 12/13-13/14-14/15)	
		% studenti immatricolati puri che acquisiscono almeno 40 CFU tra il primo ed il secondo anno sul totale iscritti	+ 5% rispetto al triennio precedente (aa.aa. 12/13-13/14-14/15)	
		CFU erogati da professori ordinari e associati/ CFU complessivamente erogati	+ 3% rispetto al triennio precedente (aa.aa. 12/13-13/14-14/15)	
	Incentivare l'internazionalizzazione della didattica	% studenti in mobilità in ingresso	+10% rispetto al triennio precedente (aa.aa. 12/13-13/14-14/15)	
		% studenti in mobilità in uscita	+10% rispetto al triennio precedente (aa.aa. 12/13-13/14-14/15)	
	Potenziare, efficientare e razionalizzare le strutture didattiche	% metri quadrati * di strutture fruibili dagli studenti/metri quadrati del complessivo patrimonio edilizio	+ 2% rispetto al 2015	
		Kwh/(anno x m <sup>2</sup> ) *	- 10% rispetto al 2015	
	RICERCA	Potenziare la qualità e la produttività della ricerca in tutti i campi della conoscenza	N. pubblicazioni/N. docenti strutturati (inclusi gli RTD)	+ 1% rispetto al triennio precedente (2013-2015)
			Sforzo progettuale (inteso come N. di proposte presentate a valere su bandi nazionali ed europei/ N. docenti strutturati - esclusi RTD)	+ 1% rispetto triennio precedente (2013-2015)
Successo progettuale (inteso come N. di proposte ammesse a finanziamento a valere su bandi nazionali ed europei/ N. docenti strutturati - inclusi gli RTD)			+ 1% rispetto triennio precedente (2013-2015)	
Incentivare l'internazionalizzazione della ricerca		N. prodotti con almeno un coautore afferente ad un ente straniero	+ 1% rispetto al triennio precedente (2011-2013)	
		% del n. visiting researcher incoming	+ 30 % rispetto all'a.a. 2014/2015	
Potenziare, efficientare e		N. laboratori multidisciplinari e/o	+30% rispetto al censimento di cui	



AREA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO 2016-2018	INDICATORE	TARGET 2016 - 2018
	<b>razionalizzare le strutture di ricerca</b>	interdipartimentali	delibera del CdA del 9 settembre 2015
<b>TERZA MISSIONE</b>	<b>Potenziare le attività di terza missione</b>	Numero dei brevetti	Mantenimento della media dell'ultimo triennio (2013-2015)
		Numero delle società spin-off accreditate	Mantenimento della media dell'ultimo triennio (2013-2015)
		Aumento percentuale delle tipologie (attività e prodotti) della terza Missione rilevate	Almeno il 100% rispetto al triennio precedente (2013-2015)
	<b>Valorizzare i beni pubblici fruibili dalla società</b>	N. beni pubblici valorizzati	Almeno 2 interventi

Tabella 6 – Obiettivi strategici

*\*Unico indicatore riferito sia alle strutture didattiche che di ricerca.*

## SEZIONE 2 - LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: AMBITO DI AZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

### Sezione 2.1 La struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ateneo (tratta dal documento del Presidio del 24.4.2015 ed inserito nel quadro D1 della SUA-CdS) è la seguente:

- Organi di governo
- Organi di gestione, di controllo, consultivi e di garanzia
- Strutture Didattiche e Scientifiche
- Centri di Ricerca e di Servizio
- Centro dei Servizi Bibliotecari
- Amministrazione centrale

#### 1. Organi di Governo

Gli Organi di Governo, definiti nello Statuto e nel Regolamento Generale di Ateneo, sono:

- 1) **IL RETTORE:** è il rappresentante legale dell'Università, è titolare delle funzioni di indirizzo, di iniziativa e di coordinamento delle attività scientifiche e didattiche ed è responsabile del perseguimento delle finalità dell'Ateneo secondo criteri di qualità e nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, trasparenza e promozione del merito. Presiede e convoca il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione, ne coordina i lavori al fine di assicurare l'unitarietà e la coerenza degli indirizzi e vigila sulla corretta attuazione delle loro delibere. Presiede, inoltre, gli altri organi di cui è componente in tale veste.
- 2) **IL SENATO ACCADEMICO:** è organo di rappresentanza della comunità universitaria e concorre al governo generale dell'Ateneo, svolgendo funzioni di indirizzo generale, programmazione, coordinamento e raccordo delle attività istituzionali.

3) **IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE:** è organo di governo dell'Ateneo con funzioni di indirizzo strategico, di programmazione finanziaria e del personale, di vigilanza e controllo sull'attività amministrativa, sulla sostenibilità finanziaria e sulla situazione economico-patrimoniale dell'Ateneo.

## **2. Organi di gestione, di controllo, consultivi e di garanzia**

Gli organi in questione, definiti nello Statuto e nel Regolamento Generale di Ateneo, sono:

1) **IL DIRETTORE GENERALE:** sulla base dei programmi e degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, è responsabile e provvede alla gestione complessiva e alla organizzazione dei servizi, delle risorse e del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL, assicurando la legittimità, l'imparzialità, il buon andamento e la trasparenza dell'attività amministrativa dell'Ateneo.

2) **IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI:** è organo di controllo della gestione amministrativo-contabile, finanziaria e patrimoniale dell'Ateneo.

3) **IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:** è organo di valutazione interna delle attività didattiche, della ricerca, degli interventi di sostegno al diritto allo studio, dei servizi di supporto alla didattica e alla ricerca e dell'efficienza dell'attività amministrativa e della sua gestione.

4) **IL PRESIDIO DI QUALITÀ:** le attività del Presidio di Qualità sono stabilite dal Regolamento Generale di Ateneo e in particolare, dagli articoli 126-129. Sulla base della Politica indicata dal Rettore e degli indirizzi espressi dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, il Presidio, nell'ambito della gestione dell'organizzazione relativa all'Accertamento per la qualità dei servizi offerti dall'Ateneo, svolge i seguenti compiti:

- fissa le direttive comuni, vigila e effettua il monitoraggio dello svolgimento adeguato degli aspetti organizzativi e gestionali delle strutture, relativi all'autovalutazione, alla valutazione, all'accreditamento e alla certificazione delle attività di ricerca, di didattica e di alta formazione continua e permanente, del livello e della qualità della loro internazionalizzazione, delle attività di servizio, di amministrazione e di comunicazione;

- in collegamento con il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, provvede al coordinamento e all'attuazione degli adempimenti in materia di misurazione, valutazione e trasparenza delle performance, nonché di requisiti di merito, in applicazione degli indicatori previsti dalla normativa vigente sulla valutazione nazionale inerenti la qualità per la sede e per i corsi di studio;

- coordina il piano di miglioramento della qualità relativo all'Amministrazione centrale e i piani delle strutture e predispone un conseguente piano programmatico triennale complessivo per la qualità dell'Ateneo, indicando anche gli eventuali costi a carico di quest'ultimo;

- segnala al Consiglio di Amministrazione il mancato raggiungimento degli obiettivi previsti o il loro raggiungimento; il Consiglio può adottare conseguenti misure di penalizzazione o di premialità.

5) **IL COLLEGIO DI DISCIPLINA:** svolge l'istruttoria dei procedimenti disciplinari nei confronti dei professori e dei ricercatori, ad eccezione di quelli cui fa seguito un provvedimento non superiore alla censura, di competenza del Rettore; esprime parere conclusivo e vincolante, come disposto dall'art. 10 della legge 240/2010, in merito alla fondatezza dell'azione disciplinare e all'eventuale sanzione da irrogare e trasmette gli atti al CdA per i provvedimenti di competenza.

6) **IL GARANTE DI ATENEIO:** esamina gli esposti relativi ad atti o comportamenti, anche omissivi, di organi, strutture o singoli componenti dell'Università.

7) **IL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ:** ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, e contribuisce a migliorare l'efficienza delle prestazioni, collegata alla garanzia del mantenimento di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori.

8) **LA CONSULTA DEL PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO, BIBLIOTECARIO E CEL:** è organo collegiale di rappresentanza del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e dei collaboratori esperti linguistici (CEL) con funzioni propositive e consultive, fatte salve le materie oggetto, ai sensi della normativa vigente, di contrattazione collettiva.

9) **IL COMITATO PER LO SPORT UNIVERSITARIO:** è istituito al fine di sovrintendere ai programmi di sviluppo delle attività sportive e agli indirizzi di gestione degli impianti.

### ***3. Strutture didattiche e scientifiche***

#### **DIPARTIMENTI**

L'Università si articola in 16 Dipartimenti, che costituiscono le strutture organizzative fondamentali finalizzate a perseguire gli obiettivi di qualità delle attività di ricerca scientifica e di didattica dell'Ateneo e il trasferimento delle conoscenze e dell'innovazione. I Dipartimenti sono costituiti da professori e ricercatori dell'Ateneo che appartengono a settori scientifico - disciplinari omogenei sotto il profilo culturale. I Dipartimenti curano l'organizzazione, la gestione e il coordinamento delle attività di ricerca dei professori e ricercatori che ad essi afferiscono, nel rispetto dell'autonomia di ogni singolo e del suo diritto di accedere direttamente ai finanziamenti di ricerca; delle attività didattiche e formative, anche di concerto con altri Dipartimenti; delle attività rivolte all'esterno correlate o accessorie a quelle di ricerca scientifica, di didattica e di formazione. In riferimento a tutte le suddette attività, i Dipartimenti curano la comunicazione verso l'esterno e promuovono forme di collaborazione a vario titolo con soggetti nazionali, europei, internazionali ed esteri, pubblici e privati.

Due o più Dipartimenti, raggruppati in relazione a criteri di affinità o di omogeneità e complementarietà disciplinare e culturale, possono costituire una struttura di raccordo, denominata Scuola, al fine di razionalizzare e coordinare le attività relative alla didattica di interesse comune.

#### **Commissione Paritetica per la Didattica**

Presso ogni Dipartimento è istituita una Commissione paritetica per la didattica che svolge attività di monitoraggio dell'offerta formativa e della qualità della didattica e dei servizi resi agli studenti da parte dei docenti e delle strutture, in applicazione dei criteri elaborati dal Nucleo di Valutazione, al quale può proporre ulteriori indicatori per la valutazione della didattica; redige una Relazione annuale sull'efficacia della didattica, del tutorato e di ogni altro servizio reso agli studenti che trasmette al Nucleo, al Presidio di Qualità e ai Consigli dei Corsi di Studio.

#### **Corso di Studio**

Sono strutture didattiche i corsi di laurea, di laurea magistrale e di laurea magistrale a ciclo unico. L'istituzione, l'attivazione e la modifica di un Corso di Studio sono deliberate, previo parere favorevole del Senato Accademico e sentito il Nucleo di Valutazione, dal Consiglio di Amministrazione su proposta di uno o più Dipartimenti.

#### **4. Centri di Ricerca e Centri di Servizio**

Al fine di condurre, sviluppare e promuovere la ricerca scientifica su temi di particolare rilevanza, per la cui attuazione si renda necessario istituire strutture appositamente destinate la cui missione sia definita da questi obiettivi, l'Ateneo può costituire Centri di ricerca di Ateneo o partecipare a Centri di ricerca di cui siano membri altre Università, Ministeri, enti pubblici di ricerca o soggetti privati, nazionali, europei o internazionali.

Per l'organizzazione e la prestazione di servizi di supporto allo svolgimento delle attività didattiche, di ricerca, di trasferimento delle conoscenze e di gestione, che abbiano carattere continuativo e interessino l'Ateneo nel suo complesso o più strutture dello stesso; ovvero, per la valorizzazione dei beni culturali quali collezioni di reperti scientifici o di patrimoni librari ed archivistici che abbiano notevole interesse culturale; ovvero, infine, per la diffusione dei prodotti della ricerca e degli strumenti per la didattica tramite attività editoriali promosse dall'Ateneo, possono essere costituiti Centri di servizio che godono di autonomia gestionale e le cui finalità specifiche sono definite nell'atto costitutivo.

#### **5. Centro Servizi Bibliotecari di Ateneo**

Il Centro dei servizi bibliotecari di Ateneo provvede ad assicurare in forme coordinate e con adeguate strutture organizzative, l'accrescimento, la conservazione e la fruizione del patrimonio librario e documentale dell'Università, nonché il trattamento e la diffusione dell'informazione bibliografica.

#### **6. AMMINISTRAZIONE CENTRALE**

La struttura organizzativa dell'Amministrazione centrale dell'Ateneo è costituita dal Rettorato, con relativa Area e Uffici, dalla Direzione Generale, con relative Aree e Uffici e dalle Ripartizioni, con relative Aree e Uffici.

Il dettaglio delle strutture che gerarchicamente si trovano sotto il Rettorato, la Direzione Generale e le Ripartizioni può essere visionato all'indirizzo web: <http://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/amministrazione-centrale>

I Dipartimenti ed i Centri, coordinati dai relativi Direttori, sono coadiuvati dai Segretari amministrativi che sono responsabili della gestione e della organizzazione amministrativa del Dipartimento/Centro.

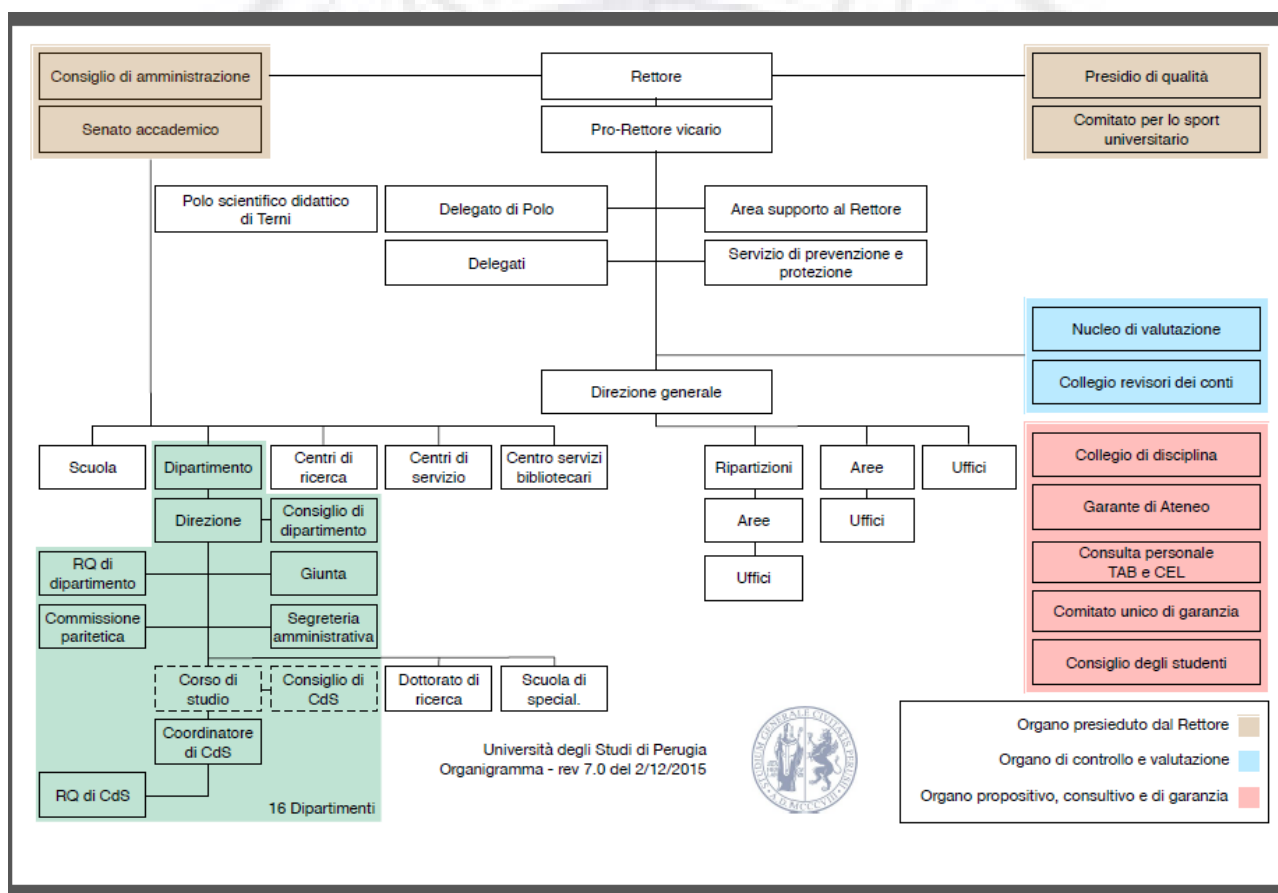
Il Polo Scientifico Didattico di Terni ha un proprio Delegato del Rettore, che è supportato nella gestione da un Responsabile amministrativo, con i relativi uffici.

L'elenco aggiornato delle strutture di Ateneo è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/centri>

<http://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/dipartimenti>

Di seguito si riporta l'organigramma di Ateneo a cura del Presidio di Qualità.



Nelle tabelle successive si riportano alcuni dati dimensionali e relative alle funzioni del Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale **al 31.12.2015**.

Dirigenti	Totale
Direttore generale (Legge 240/2010)	1
Dirigente	4
Dirigente a contratto (CCNL 05/03/2008)	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>6</b>

<b>Responsabili di Area, Ufficio/Servizio</b>			
STRUTTURE	RESPONSABILE AREA	RESPONSABILE UFFICIO/SERVIZIO	Totale
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	19	72	91
CENTRO SERVIZI BIBLIOTECARI		4	4
POLO SCIENTIFICO DIDATTICO TERNI		6	6
Totale	19	82	101

<b>Personale tecnico amministrativo di ruolo e a tempo determinato</b>					
AREA	B	C	D	EP	Totale
AMMINISTRATIVA	64	299			363
AMMINISTRATIVA - GESTIONALE			100	22	122
BIBLIOTECHE		36	19		55
MEDICO-ODONTOIATRICA E SOCIO SANITARIA				1	1
SERVIZI GENERALI E TECNICI	201				201
SOCIO-SANITARIA		4			4
TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI		274	140	28	442
Totale complessivo	265	613	259	51	1188

N.B.: Nel conteggio sono comprese anche le unità in aspettativa, comando, distacco

## **Sezione 2.2. Obiettivi operativi**

Il neo Direttore Generale, assunta la carica il 1° gennaio 2016, ha invitato i Dirigenti, il Direttore del Centro Servizi Bibliotecari, i Capi Area/Responsabili di Uffici sotto la Direzione generale e il Rettorato a formulare le proposte di obiettivi operativi da perseguire nell'anno 2016 che concorrono al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo, partendo dai documenti di programmazione strategica di Ateneo di cui alla sezione 1.2 del presente piano, quali: l'albero delle performance 2016-2018, le Linee per la programmazione annuale e triennale 2016-2018, il Bilancio unico di previsione autorizzatorio 2016 ed il Bilancio di previsione triennale 2016-2018, la Rilevazione Nuclei 2015, la Politica per la qualità, nonché la Relazione annuale sulle attività svolte dal Presidio di Qualità maggio 2014-maggio 2015 sul Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo. Ciò al fine di tendere il più possibile verso l'auspicata sinergia tra pianificazione strategica – scientifica e didattica – ed amministrativa. Parimenti sono stati invitati, per la prima volta a partire dall'attuale ciclo di performance, a formulare le proposte anche i Segretari amministrativi dei Dipartimenti e dei Centri, nonché il Responsabile amministrativo del Polo Scientifico Didattico di Terni, con il coinvolgimento in tale processo anche dei relativi Direttori di Dipartimento e Centri e Delegato del Polo.

Il Direttore Generale ha formulato, condividendoli in primis con il Rettore, i propri obiettivi individuali accanto a quelli delle strutture da lei dirette, quali le Ripartizioni del Personale,



Gestione delle Risorse Finanziarie, Servizi Informatici e Statistici ed Aree/uffici di diretta dipendenza.

In sede di definizione degli obiettivi, sono stati individuati obiettivi a livello di ufficio. Nel caso dei Segretari amministrativi sono stati individuati obiettivi, a valle anche di un incontro di confronto e condivisione organizzato dalla Direzione in data 19 gennaio 2016.

Gli obiettivi operativi individuati sono di miglioramento (efficienza interna) o di innovazione (nuovi risultati), che prendono spunto principalmente da input dell'utenza esterna ed interna e del Nucleo di valutazione.

Gli obiettivi operativi ancorati agli obiettivi generali/strategici di Ateneo sono riportati nel format **A**, mentre quelli specifici derivanti da considerazioni interne dell'apparato amministrativo - ma comunque finalizzati al miglioramento della performance organizzativa dell'Ateneo, attraverso ad es. la digitalizzazione, la reingegnerizzazione dei processi, la dematerializzazione dei documenti cartacei - nel format **B**.

Nell'ambito di tali ultimi obiettivi operativi, sono stati inseriti anche **quelli relativi al miglioramento dei processi che hanno rilevanza in materia di trasparenza**.

Negli **allegati 2** si riportano gli obiettivi operativi, con i relativi attributi, in capo alle singole strutture amministrative sopra delineate.

Gli obiettivi in questione sono declinati con peso, indicatore per il monitoraggio delle azioni e la misurazione dell'obiettivo, target, risorse umane e risorse finanziarie - al fine di dare evidenza della coerenza e sostenibilità in base alle risorse economico-finanziarie disponibili, di cui al bilancio unico di previsione annuale autorizzatorio 2016 - utilizzando il format ANAC allegato alla delibera n. 5 del 2012. Il medesimo format sarà utilizzato poi in occasione della redazione della Relazione sulla performance 2016 ai fini della rendicontazione dei risultati raggiunti da parte del personale dirigenziale e non destinatario degli obiettivi.

Gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione sono invece contenuti nell'**allegato 3**. Alcuni obiettivi operativi sono relativi al **Sistema di assicurazione della qualità**, individuati dal Presidio di Qualità nelle sedute del 27 ottobre 2015 e del 2 dicembre 2015, sulla scorta delle proposte di miglioramento suggerite dal Presidio stesso nella Relazione annuale 2015, degli input derivanti dal Nucleo di Valutazione, dei Rapporti di Riesame annuali del CdS, nonché dei suggerimenti della CEV dell'ANVUR in occasione dell'accreditamento periodico della sede e dei CdS (v. allegato 2 obiettivi delle Aree della Direzione Generale e della Ripartizione tecnica).

### **SEZIONE 3 - ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO**

La mappatura dei processi è stata realizzata, come si evince dal precedente PTPC 2015-2017 e dallo scorrimento 2016-2018, sulla base delle risultanze ottenute a seguito dell'analisi delle risposte ricevute in esito al sondaggio predisposto da parte del Responsabile della prevenzione, al fine di individuare le fasi del processo in cui più facilmente è ipotizzabile l'annidamento del



rischio corruttivo. Ciò al fine di declinare le misure di prevenzione, sia legali che facoltative, nel contesto operativo in cui agiscono gli attori chiamati a dare esecuzione ai processi.

Si è svolta quindi un'attività preliminare che ha coinvolto i Dirigenti, i Responsabili di Area e i Responsabili di procedimento a seguito della quale sono stati individuati i processi.

A seguito della mappatura dei processi si è proceduto all'analisi del rischio con l'attribuzione per ciascuno di questi dell'indice di rischio tenuto conto dell'allegato n. 5 al P.N.A. In questo sono esplicitati gli indici con una scala di valori da 1 a 5 dei processi relativi alla valutazione della loro probabilità e del loro impatto.

L'indice è in definitiva rappresentato da un valore numerico massimo di 25 che è determinato dal prodotto delle due medie risultanti dai valori relativi a ciascuno dei due indici di valutazione: 1) delle probabilità; 2) dell'impatto. Ciò significa che il rischio è maggiore all'aumentare del suo valore, raggiungendo con il valore massimo di 25 il maggiore rischio. I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti in diverse schede che illustrano in dettaglio: l'area di appartenenza del processo; il processo mappato; l'individuazione delle fasi del procedimento a rischio; la descrizione del possibile rischio di corruzione; l'indice di rischio; le misure legali da adottare per il processo; le misure facoltative da adottare per il processo. Con nota del Responsabile della prevenzione della corruzione prot. 67201 del 26.11.2015, avente ad oggetto "Consultazione per la redazione del piano triennale di prevenzione della corruzione dell'università degli studi di Perugia 2016-2018", è stato chiesto di verificare l'adeguatezza/aggiornamento dei processi a rischio di cui al vigente Piano di prevenzione della corruzione 2015-2017 e dei relativi interventi. L'aggiornamento della mappatura dei processi è riportato nell'allegato 1 al Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018.

Nell'**allegato 3** sono riportati per ciascuna di tale area di rischio, oltre ai rischi, le possibili cause/fattori alla base del rischio e gli interventi specifici da mettere in atto per prevenire il rischio corruzione, come riportati anche nel predetto allegato 1.

Per le ulteriori informazioni si rinvia al Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018 pubblicato su <http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione>.

#### **SEZIONE 4 - COMUNICAZIONE E TRASPARENZA**

Gli obiettivi operativi di trasparenza contenuti negli **allegati 2**, richiamati nella sez. 2.2., costituiscono parte integrante e di aggiornamento del Programma per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 – aggiornamento 2016, pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente alla sottosezione Disposizioni generali. Tale documento contiene altresì l'aggiornamento delle informazioni relative al processo di attuazione del Programma.

Nella prima parte della presente sezione vengono descritte le procedure seguite per l'**indagine del benessere del personale**.

Al fine di garantire la necessaria riservatezza delle informazioni raccolte, la modalità scelta è

stata quella dell'autonoma compilazione di un questionario on-line, con l'utilizzo della tecnica CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) che ha richiesto lo sviluppo di un'applicazione Web per l'acquisizione dei dati. I vantaggi di tale soluzione sono così riassumibili:

- riduzione dei costi di rilevazione;
- realizzazione di alcuni controlli di coerenza delle risposte in fase di acquisizione;
- attivazione dei necessari meccanismi per assicurare la più totale riservatezza dei dati acquisiti e la compilazione univoca da parte di ogni singolo dipendente;
- riduzione di errori di rilevazione.

L'Ufficio Servizi Web di Ateneo ha provveduto all'implementazione della piattaforma di rilevazione, trasferendo il questionario ANAC in corrispondenza esatta con i modelli forniti dall'Autorità, come stabilito nella riunione del Nucleo di Valutazione del 27 gennaio 2014.

Come passo successivo si è provveduto all'individuazione del personale dipendente contrattualizzato, in servizio nel periodo di rilevazione, che avesse svolto un'attività lavorativa presso l'Università degli Studi di Perugia nell'anno 2014, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. Optando così per un'indagine totale.

La piattaforma di rilevazione, e quindi il questionario, è stato reso accessibile al personale da intervistare, tramite Area Riservata. In aggiunta, per l'intero periodo di rilevazione sono stati diffusi promemoria agli interessati.

Alla chiusura della rilevazione, le informazioni raccolte sono state inviate al Dipartimento della Funzione Pubblica con le modalità definite dall'ANAC (nella fattispecie nella modalità massiva). Contestualmente sono stati validati i tracciati record e sono state acquisite le elaborazioni di risultato generate in automatico dall'apposito "Cruscotto" per la reportistica ANAC ora gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica (<http://www.magellanopa.it/BenessereOrganizzativo2015/> ).

#### Metodologie di analisi dei dati

L'obiettivo dell'indagine è principalmente quello di misurare nel tempo fenomeni complessi, al fine di attivare opportune azioni di miglioramento. Per tale motivo, è stato necessario utilizzare metodologie, tratte dalla ricerca sociale, che consentissero di misurare concetti complessi e non direttamente osservabili, come nel caso del benessere organizzativo. Facendo riferimento, in particolare, all'utilizzo delle cosiddette "tecniche delle scale" (scaling).

Per consentire la comparabilità dei risultati l'ANAC ha optato per la scala Likert, sulla base delle seguenti motivazioni:

- tale scala consente, al pari delle altre, la misurazione degli atteggiamenti e/o delle percezioni dei dipendenti rispetto agli ambiti di indagine;
- è una scala facilmente applicabile e, quindi, utilizzabile per qualunque modalità di distribuzione del questionario che l'amministrazione deciderà di utilizzare;

- l'ampiezza delle alternative rende tale scala più flessibile rispetto a quelle che prevedono soltanto una risposta dicotomica e, quindi, fornisce maggiori informazioni e dati da elaborare.

Il formato delle singole domande della scala Likert è rappresentato da una serie di affermazioni per ognuna delle quali l'intervistato deve rispondere se e in che misura è d'accordo. Generalmente le alternative di risposta sono cinque, da "molto d'accordo" a "fortemente contrario", consentendo anche di poter esprimere una posizione di "incertezza". Tuttavia l'ANAC ha optato per l'utilizzo di un numero di risposte pari, con esclusione, quindi, di un elemento centrale, al fine di favorire la polarizzazione delle risposte. A ciascuna opzione di risposta è stato, quindi, assegnato un numero crescente che consentirà di determinare il punteggio medio (Tabella 1.1), ponderato rispetto al numero di risposte date allo specifico quesito.

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado di importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

**Tabella 1.1** - Scaling adottato nel questionario

In aggiunta, ogni affermazione ha una "polarità", ovvero può esprimere una caratteristica positiva o negativa: ad esempio, essere d'accordo con l'affermazione "Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente" esprime un giudizio positivo riguardo al senso di appartenenza, mentre essere d'accordo con l'affermazione "Se potessi, comunque cambierei ente" rappresenta un giudizio negativo.

Per confrontare i risultati di un'affermazione a polarità positiva con quelli di un'affermazione a connotazione negativa è necessario invertire i punteggi: il totale accordo con un'affermazione a connotazione negativa è rappresentato dallo 1, mentre il totale disaccordo corrisponde al 6. Ogni affermazione esplora un particolare aspetto dell'indagine e dunque nel questionario le domande risultano raggruppate in 14 ambiti di indagine, più il gruppo di domande "Importanza degli ambiti di indagine" che permette di esprimere, sempre su una scala a sei livelli, l'importanza attribuita ad ogni ambito. Per ogni ambito è così possibile ottenere un punteggio globale calcolando la media di tutti i punteggi medi ponderati (per il numero di risposte) relativi alle domande facenti parte dell'ambito.

#### Osservazioni finali sui risultati

Come per la prima, anche in occasione della seconda indagine sulle opinioni del personale dipendente contrattualizzato il Nucleo di Valutazione, nelle funzioni di Organismo Indipendente

di Valutazione, rileva una complessità di problematiche sicuramente collegate al periodo di profondi cambiamenti strutturali e organizzativi, coerenti, del resto, con la tipologia e con la dimensione dell'istituzione Università degli Studi di Perugia.

Nell'indagine precedente veniva portata alla luce dagli intervistati un'apprezzabile consapevolezza di sé oltretutto dei possibili margini di miglioramento, in uno scenario complessivo decisamente accettabile in riferimento al rispetto per la persona.

Emerge con chiarezza la persistenza di problematiche collegate alla differenziazione di genere (la componente femminile esprime generalmente giudizi più severi), oltretutto alla difficoltà di esprimere giudizi negativi (i punteggi più bassi sono stati assegnati dai partecipanti che non hanno dichiarato le proprie caratteristiche anagrafiche). Altro elemento allarmante deve essere il fatto che i giudizi espressi dal personale a tempo determinato sono generalmente più alti rispetto a quelli assegnati dal personale a tempo indeterminato, sintomo della preoccupazione avuta nel dare, anche in questo caso, giudizi più negativi.

Il Nucleo rileva che l'Ateneo nell'individuazione degli obiettivi fissati dal "Piano delle Azioni Positive - Triennio 2015/2017" ha tenuto conto delle risultanze della prima indagine, mostrando un impegno volto al miglioramento continuo del benessere organizzativo. Al contempo i risultati dell'indagine passata sono stati compiutamente trattati nella "Relazione sulla performance 2013".

Tuttavia, come per l'anno precedente, il Nucleo ha invitato l'Amministrazione a porre particolare attenzione al ripianamento delle criticità emerse, in particolare nell'ambito della trasparenza, del sistema di valutazione, dell'equità, delle condizioni di lavoro e del contesto operativo, auspicando in generale una maggiore attenzione alle aspettative degli stakeholders interni, al fine di ottenere un ritorno di immagine e di operatività sempre più funzionali e sinergiche al processo di miglioramento continuo dell'Ateneo. Tutto ciò nel rispetto delle competenze, delle capacità e dei valori di ogni individuo.

Quanto ai **piani di comunicazione aggiuntivi** rispetto alla sezione Amministrazione trasparente e alla Bachecca di Ateneo online, si rappresenta che in materia di **Assicurazione della qualità**, il Presidio di Qualità mette a disposizione dell'intera comunità accademica tutta la documentazione prodotta e le iniziative realizzate, pubblicandoli nella pagina dedicata del Portale di Ateneo all'indirizzo <http://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/organi-di-gestione-di-controllo-consultivi-e-di-garanzia/presidio-di-qualita-di-ateneo>

Le politiche dell'Ateneo per la Qualità sono pubblicamente diffuse sul portale al medesimo indirizzo.

Il Presidio produce inoltre una relazione annuale al fine di descrivere da un lato le attività realizzate dal Presidio di Qualità nell'ultimo periodo di riferimento successivo alla precedente relazione annuale, dall'altro, di mettere in evidenza, accanto ai profili di debolezza del sistema di assicurazione della qualità di Ateneo di Perugia (AQ), le conseguenti opportunità di miglioramento degli strumenti e nel complesso del sistema di AQ.

Tali relazioni vengono pubblicate all'interno della sezione dedicata alla Qualità nel portale di Ateneo. In particolare l'ultima Relazione annuale sulle attività svolte riferita al periodo maggio 2014- maggio 2015 è visionabile al link [http://www.unipg.it/files/pagine/428/Relazione\\_anno\\_2015\\_Presidio\\_Qualita\\_approvata\\_il\\_4\\_giugno\\_2015.pdf](http://www.unipg.it/files/pagine/428/Relazione_anno_2015_Presidio_Qualita_approvata_il_4_giugno_2015.pdf)

## **SEZIONE 5 - LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: SISTEMI DI MISURA DELLE PRESTAZIONI E DEGLI INCENTIVI**

### **Sezione 5.1 Stato del sistema di misura delle prestazioni nel suo complesso**

I Piani delle performance sino ad oggi redatti e attuati contemplano obiettivi principalmente in capo al corpo dirigenziale. Il processo di assegnazione degli obiettivi ha riguardato anche il personale di Cat. EP responsabile di Area, in alcuni casi non in via diretta bensì a cascata da quelli attribuiti alla Direzione Generale e alle Ripartizioni.

Tale processo di assegnazione non è stato esteso a tutto il personale tecnico amministrativo, in quanto il Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato in via sperimentale nell'anno 2011, non è stato successivamente varato in via definitiva, necessitando di un aggiornamento anche alla luce del nuovo assetto organizzativo in attuazione alla L. 240/2010. I risultati raggiunti dal personale di Cat. EP responsabile di Area sono stati valutati sulla base delle relazioni del responsabile della struttura di appartenenza ai sensi del CCI del personale universitario.

I Dirigenti sono stati valutati dal Direttore Generale per l'attività svolta nell'anno di riferimento, rendendo apposite relazioni, ai sensi dell'art. 20 dello Statuto e sulla base dei criteri deliberati dal Consiglio di Amministrazione nel 2002 e recepiti nei CCI dei Dirigenti dell'Università, con cui vengono fissati i criteri generali per la corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti di II fascia.

Infine, i criteri di composizione della graduatoria di cui all'art. 19, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 150/2009 non hanno potuto trovare applicazione nei confronti del personale dirigenziale di questa Amministrazione in quanto il numero dei dirigenti in servizio non è, ad oggi, superiore a cinque, in conformità all'art. 19 comma 6 del D. Lgs. citato, come modificato dal D. Lgs. 01/08/2011 n. 141.

Il conseguimento dei risultati raggiunti nell'anno dal Direttore Generale viene deliberato, ai sensi dell'art. 24 dello Statuto, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Nucleo di Valutazione.

Inoltre la validazione della relazione sulla performance da parte del NVA, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, è condizione inderogabile per la corresponsione della retribuzione di risultato al Direttore Generale ed ai Dirigenti.



Nella Relazione sulla performance 2014 erano stati evidenziati i seguenti principali **punti di debolezza dei precedenti cicli di gestione della performance**, anche tenendo conto dei suggerimenti/raccomandazioni del Nucleo nelle relazioni annuali: - il processo di gestione della performance non è perfettamente integrato con i restanti documenti di programmazione, quali ad es. di bilancio; - mancata applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance; - il processo di assegnazione degli obiettivi non è esteso a tutto il personale tecnico amministrativo, con conseguente mancata valutazione e relativa assegnazione di premialità; - mancata informatizzazione del processo di gestione del ciclo della performance; - mancato sviluppo degli obiettivi strategici con indicatori e puntuali target; - assenza di assegnazione di obiettivi alle strutture periferiche.

Alcune di queste criticità sono in via di risoluzione con il presente Piano integrato; in particolare per quanto riguarda l'integrazione del piano con i documenti di programmazione strategica, lo sviluppo degli obiettivi strategici con indicatori e target e l'assegnazione di obiettivi anche alle strutture decentrate.

Infine, con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della performance è in atto il relativo aggiornamento, su indirizzo e input anche del Nucleo di valutazione di Ateneo, che consentirà le fasi successive di estensione della valutazione al personale Tecnico-amministrativo, Bibliotecario e e CEL. In merito alla informatizzazione, recependo anche una raccomandazione del Nucleo di Valutazione, tra gli obiettivi operativi dell'Area Supporto Organi collegiali, performance e Qualità vi è nell'anno 2016 quello relativo a "*Supportare e facilitare la gestione del ciclo della performance con un applicativo software*", al fine di agevolare la registrazione, il monitoraggio e la validazione dei risultati raggiunti dal personale.

## **Sezione 5.2 Il sistema di valutazione e incentivazione del personale tecnico amministrativo**

Il Consiglio di Amministrazione in data 24 maggio 2011, come già accennato nel precedente paragrafo, ha recepito ed adottato, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009, in via sperimentale per l'anno 2011, stante il carattere innovativo della legge e nella fase di sua prima applicazione, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, così come definito dal Nucleo di Valutazione in data 06/04/2011 nel testo allegato consultabile al link: <http://www.unipg.it/files/pagine/501/sistema-misurazione-valutazione-performance.pdf>

Con nota rettorale prot. n. 2011/21023 del 16.6.2011 veniva comunicata a tutto il personale tecnico amministrativo, alle OO.SS. e alle R.S.U. l'adozione del SMVP e, contestualmente, rappresentato che per l'anno 2011 dalla valutazione non sarebbero scaturiti gli effetti economici conseguenti all'applicazione degli strumenti di differenziazione retributiva, di cui alle c.d. tre fasce di merito ex art. 19 della D.Lgs. 150/2009 e che, pertanto, gli stessi sarebbero stati sterilizzati, così come precisato dalla Lettera circolare n. 1/2011 del 17.2.2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio contrattazione

collettiva avente ad oggetto "Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze".

Con la medesima nota veniva rappresentato che, proprio in ragione di questa iniziale fase di applicazione della normativa sulla valutazione del personale tecnico amministrativo senza le conseguenti ricadute di carattere economico, il Consiglio di Amministrazione aveva disposto da subito l'adozione del SMVP seppur in forma sperimentale, nell'ottica di testarlo - calandolo nel particolare contesto organizzativo dell'Amministrazione ed applicandolo conseguentemente in modo flessibile - e, quindi, vararlo in via definitiva solo all'esito di tale sperimentazione e degli eventuali suggerimenti e osservazioni nel frattempo pervenute da parte di tutti i soggetti istituzionali.

La sperimentazione non veniva però condotta e il documento non veniva varato in via definitiva alla luce delle successive novità normative intervenute.

Infatti il D.Lgs. n. 141 del 1° agosto 2011, entrato in vigore il 6 settembre 2011, di modifica al D.Lgs. n. 150/2009, aveva previsto all'art. 6 "Norme transitorie" che "la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si sarebbe applicata a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009", recependo quindi sostanzialmente i contenuti dell'Intesa del 4 febbraio 2011 e creando così una sospensione dell'applicazione dei predetti criteri per la differenziazione delle valutazioni del personale dirigenziale e non dirigenziale.

In forza poi dell'art. 9 comma 17 del D.L. 31.5.2010 n. 78, convertito con legge n. 122 del 30.7.2010, e dell'art. 16 comma 1 del D.L. 6.7.2011 n. 98, convertito con legge n. 111 del 15.7.2011 veniva disposto, rispettivamente, il blocco delle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 e la proroga fino al 31 dicembre 2014 delle disposizioni che limitano la crescita dei trattamenti economici anche accessori del personale delle pubbliche amministrazioni.

Conseguentemente l'Amministrazione ritenne che tali novità avessero determinato una battuta d'arresto al processo di applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, con conseguente opportunità di soprassedere e rinviare al momento in cui il quadro normativo fosse definitivamente chiaro ogni processo di valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale secondo il Titolo II del D.Lgs. 150/2009.

Comunicazione in tal senso veniva data al Nucleo di Valutazione in data 21.9.2011 con nota prot. 31215.

Attualmente è in corso l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance a cura della neo Direzione Generale e su input ed indirizzo del Nucleo di Valutazione, anche alla luce delle linee guida ANVUR.



## **Allegato 1 – Metodologie ranking internazionali**

## **Allegato 2 – Performance organizzativa - obiettivi operativi**

### *Allegato 2.1- obiettivi operativi 2016 Direzione Generale*

#### 2.1.1. Obiettivi individuali

Obiettivi delle Strutture sottordinate:

2.1.2. Aree Direzione Generale e Rettorato

2.1.3. Ripartizione del Personale

2.1.4. Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie

2.1.5. Ripartizione Servizi Informatici e Statistici

### *Allegato 2.2- obiettivi operativi 2016 Ripartizione Affari Generali, Legale e Contratti*

### *Allegato 2.3- obiettivi operativi 2016 Ripartizione Didattica*

### *Allegato 2.4- obiettivi operativi 2016 Ripartizione Tecnica*

### *Allegato 2.5- obiettivi operativi 2016 Centro Servizi Bibliotecari*

### *Allegato 2.6- obiettivi Segretari amministrativi Dipartimenti e Centri*

## **Allegato 3 – Obiettivi di prevenzione della corruzione**