



Università
per Stranieri
di Perugia

RELAZIONE INTEGRATA

2016

Approvata con Deliberazione n. 1 del Consiglio di Amministrazione del 5 luglio 2017

WWW.UNISTRAPG.IT

INDICE

1. PRESENTAZIONE	pag. 3
2. DIDATTICA, RICERCA, TERZA MISSIONE E ORGANIZZAZIONE.....	pag. 4
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	
3.1 Le strategie	pag. 18
3.2 La performance organizzativa	pag. 21
3.3 La performance individuale.....	pag. 25
4. INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	pag. 30
5. TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE.....	pag. 34

Allegati

Allegato 1 – Indicatori della performance generale

Allegato 2a – Obiettivi operativi strutture Amministrazione centrale

Allegato 2b – Obiettivi operativi strutture decentrate

Allegato 3 – Analisi valutazione responsabili strutture

Allegato 4 – Analisi valutazione competenze

Allegato 5 – Monitoraggio standard qualità servizi 2016

Allegato 6 – Indagine benessere organizzativo

1. PRESENTAZIONE

La Relazione Integrata costituisce lo strumento mediante il quale l'Università per Stranieri di Perugia condivide con i portatori d'interesse i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo il ciclo di gestione della performance previsto dal Decreto Legislativo 150/2009.

Il citato decreto, al fine di migliorare la qualità dei servizi e rendere trasparenti i risultati e le risorse impegnate dalle Pubbliche Amministrazioni, definisce le modalità di attuazione del ciclo della performance che si attua attraverso diverse fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi, dei risultati attesi e dei connessi indicatori;
- collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso d'opera ed introduzione di eventuali correttivi;
- misurazione della performance organizzativa ed individuale;
- utilizzo dei sistemi premiali;
- rendicontazione dei risultati conseguiti a stakeholder interni ed esterni.

La Relazione Integrata 2016 costituisce una rilevante novità in quanto è la prima relazione "integrata" alla luce delle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane", approvate dall'ANVUR con delibera n. 103 del 20 luglio 2015. Il presente documento, infatti, evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali conseguiti dall'Ateneo nell'anno 2016, con riferimento agli obiettivi definiti nel Piano Integrato 2016-2018 alla luce dei due principi di fondo che ispirano tale Piano:

1. la concezione della performance come concetto guida intorno al quale si collocano le diverse dimensioni della trasparenza (intesa come obbligo di rendicontare a studenti, famiglie, imprese e territorio attraverso l'accesso e l'utilizzabilità delle informazioni) e della prevenzione della corruzione (intesa come attività volta in primis al contrasto del fenomeno in qualsivoglia sua forma ma anche come attività preventiva tesa a mitigare i rischi derivanti da comportamenti inappropriati e illegali);

2. il legame indissolubile tra la performance amministrativa e le missioni istituzionali dell'Università e le risorse finanziarie necessarie per perseguirle.

Gli esiti dell'operato della componente tecnico-amministrativa e delle sue articolazioni interne sono stati considerati contestualmente ai risultati più generali ottenuti dall'Ateneo nel suo complesso, cercando di evidenziare il grado di sinergia raggiunto tra la sfera amministrativa e quella accademica all'interno dell'Ateneo.

Nell'ambito dell'analisi dei risultati conseguiti, si è inoltre tenuto conto dei pareri espressi dal Nucleo di Valutazione in sede di validazione della Relazione sulla Performance 2015 e delle indicazioni fornite dalle Delibere *CiVIT*, ora *ANAC - Autorità Nazionale Anti Corruzione*.

2. DIDATTICA, RICERCA, TERZA MISSIONE E ORGANIZZAZIONE

L'Università per Stranieri di Perugia promuove e organizza lo svolgimento di attività di formazione e ricerca scientifica finalizzate alla conoscenza e alla diffusione della lingua, della cultura e della civiltà italiane, al dialogo interculturale, alla comunicazione e alla cooperazione internazionale, in raccordo con il territorio e le istituzioni di esso rappresentative e con le istituzioni nazionali e internazionali che perseguono scopi affini.

L'organizzazione della ricerca e della didattica, con riguardo all'anno 2016 e all'a.a. 2015/2016, si articola secondo le strutture previste dallo Statuto dell'Ateneo:

- il Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, che promuove e coordina le attività di ricerca, nonché progetta e coordina le attività didattiche e formative dell'Ateneo;
- i Centri autonomi, che organizzano e svolgono particolari attività didattico-scientifiche di formazione finalizzata, nonché organizzano e gestiscono complesse attività di studio e di ricerca.

I Centri attualmente costituiti presso l'Ateneo sono:

- il Centro di Ricerca e Documentazione per le Risorse Idriche (Water Resources Research and Documentation Centre - WARREDOC).

Il Centro WARREDOC ha lo scopo di operare nei campi della gestione e della salvaguardia del territorio, delle risorse naturali, dell'ambiente, dei disastri naturali, delle risorse idriche e dell'ingegneria delle acque e dello sviluppo sostenibile. Nell'anno 2016 il Centro non ha registrato né entrate né uscite per attività di ricerca. Tuttavia, a seguito del riassetto organizzativo con la nomina del nuovo delegato del Rettore con funzioni di direzione del Centro, il WARREDOC si è impegnato nel corso del periodo di riferimento nell'organizzazione e sviluppo di una serie di attività di ricerca e comunicazione scientifica connesse al tema del trasferimento tecnologico e di conoscenza, con particolare riguardo all'iniziativa sul tema del digitale e delle nuove frontiere di ricerca applicata, conoscenza e formazione avanzata mediante mappe digitali, in collaborazione con prestigiosi partner del mondo delle istituzioni e delle imprese private

- Il Centro per la Valutazione e le Certificazioni linguistiche (CVCL).

Il CVCL è un Centro autonomo finalizzato alla progettazione, sviluppo, elaborazione, somministrazione, valutazione e rilascio di Certificazioni linguistiche e glottodidattiche dell'italiano come lingua non materna. Esso promuove e sviluppa attività di studio, ricerca e formazione nell'ambito della verifica e della valutazione delle abilità e delle competenze linguistiche.

Nell'ambito della certificazione linguistica l'Università per Stranieri di Perugia è, a livello nazionale, uno dei quattro enti certificatori della conoscenza della lingua italiana che costituiscono l'associazione "Certificazione Lingua Italiana di Qualità – CLIQ" riconosciuti dal Ministero Affari Esteri.

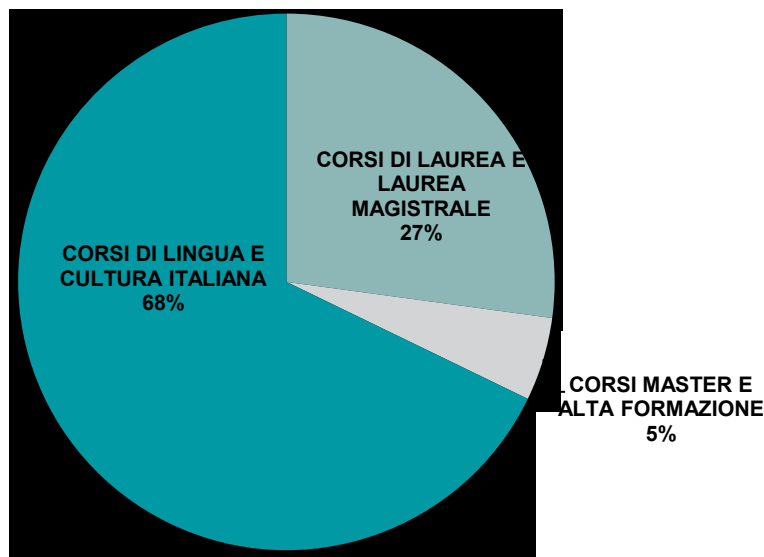
I certificati linguistici rilasciati dal CVCL (certificati di lingua italiana "CELI", "CELI Adolescenti" e "CELI Immigrati"; certificati di italiano commerciale "CIC"; certificato in didattica dell'italiano lingua straniera "DILS-PG"), sono comparabili per livelli ai certificati rilasciati dalle istituzioni europee componenti il gruppo ALTE (Association of Language Testers in Europe) e fanno riferimento agli obiettivi di apprendimento specificati all'interno del Quadro Comune Europeo di Riferimento per le Lingue (QCER) del Consiglio di Europa.

Il CVCL organizza, inoltre, corsi di formazione ed aggiornamento rivolti ad insegnanti che, nei propri Centri d'esame, svolgono la funzione di esaminatori della prova di Produzione orale degli esami CELI e DILS-PG.

DIDATTICA

L'offerta formativa dell'Ateneo, nell'a.a. 2015/2016, è costituita da Corsi di Laurea e di Laurea Magistrale (ex D.M. 270/2004), Corsi di Laurea ad esaurimento (ex D.M. 509/1999), da un Corso Master di I livello, un Corso di Alta Formazione, Corsi di Lingua e Cultura Italiana rivolti specificamente a studenti stranieri, Corsi di Aggiornamento rivolti a docenti o futuri docenti di italiano come lingua seconda, italiani e stranieri.

ISCRITTI A.A. 2015/2016 PER TIPOLOGIA DI CORSO DI STUDIO



2 Corsi di Laurea

1 Master di I livello

111 Corsi di Lingua e Cultura Italiana

4 Corsi di Laurea magistrale

1 Corso di Alta Formazione post lauream

858 iscritti (di cui il 39% stranieri)

159 iscritti

2143 iscritti

Corsi di laurea

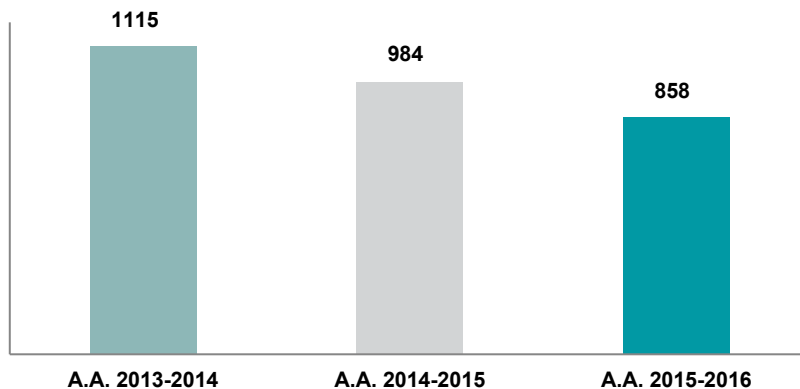
Per quanto riguarda i Corsi di Laurea e Laurea Magistrale, nell'a.a. 2015/2016 risultano n. 858 iscritti (511 femmine e 347 maschi) di cui n. 107 immatricolati (53 femmine e 54 maschi).

Gli studenti con cittadinanza straniera sono n. 337.

TIPOLOGIA CORSO	CLASSE (numero)	CORSO di STUDIO	A.A.2013/2014	A.A.2014/2015	A.A.2015/2016
Laurea I livello	L-20	Comunicazione Internazionale e Pubblicitaria (COMIP)	463	407	342
Laurea I livello	L-10	Lingua e Cultura Italiana (LICI)	172	167	143
Laurea II livello	LM-14	Italiano per l'Insegnamento a Stranieri (ITAS)	140	149	138
Laurea II livello	LM-92	Comunicazione Pubblicitaria (COMPU) (corso ad esaurimento)	76	76	41

TIPOLOGIA CORSO	CLASSE (numero)	CORSO di STUDIO	A.A.2013/2014	A.A.2014/2015	A.A.2015/2016
Laurea II livello	LM-92	Comunicazione Pubblicitaria, Storytelling e Cultura d'Immagine (COMPSI) <i>(trasformazione del Corso COMPU - primo anno di iscrizione)</i>	0	0	25
Laurea II livello	LM-38	Promozione dell'Italia all'Estero (PRIE) <i>(corso ad esaurimento)</i>	67	54	23
Laurea II livello	LM-38	Promozione dell'Italia e del Made in Italy (PRIMI) <i>(primo anno di iscrizione - trasformazione del Corso PRIE)</i>	0	0	21
Laurea II livello	LM-52	Relazioni Internazionali e Cooperazione allo Sviluppo (RICS)	116	83	89
		Altri Corsi di studio ad esaurimento (ex DM 509)	81	48	36
Totale			1115	984	858

STUDENTI ISCRITTI AI CORSI DI LAUREA E DI LAUREA MAGISTRALE



Fonti.

a.a. 13/14 e a.a. 14/15: ex procedura telematica GISS – 22 luglio 2015;

a.a. 15/16: Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria. Ultimo aggiornamento dati: dicembre 2016.

Iscritti al I anno:

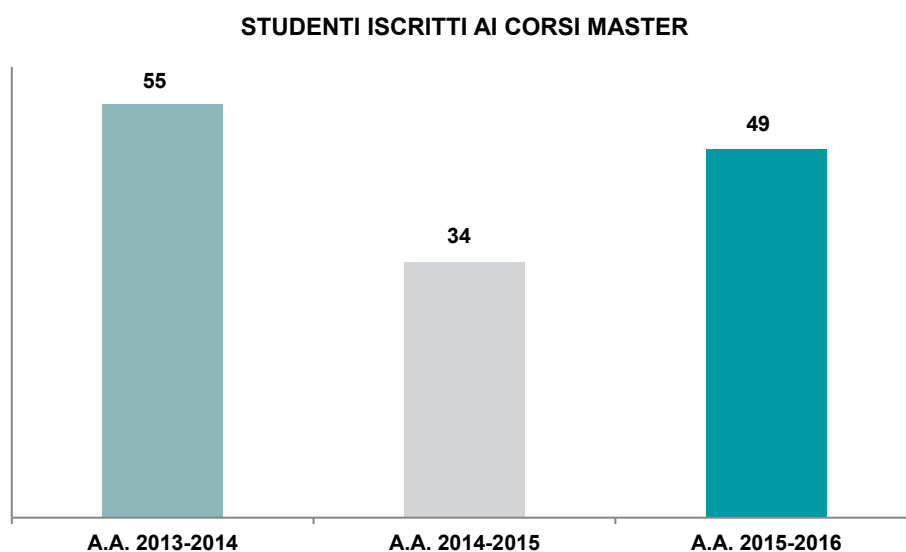
Nome Corso	Anno Accademico	
	2015/2016	2016/2017
	Iscritti (primo anno)	Iscritti (primo anno)
Comunicazione Internazionale e Pubblicitaria	104	105
Comunicazione Pubblicitaria, Storytelling e Cultura d'Immagine	25	37
Italiano per l'Insegnamento a Stranieri	57	77
Lingua e Cultura Italiana	36	39
Promozione dell'Italia e del Made in Italy	22	25
Relazioni Internazionali e Cooperazione allo Sviluppo	39	41
	283	324

Fonte: PENTAHO - Anagrafe Nazionale degli Studenti.

Master e Corso di Alta Formazione

Nell'a.a. 2015/2016 sono stati attivati i seguenti Corsi:

- Master di primo livello in "Didattica dell'Italiano lingua non materna" (XII edizione)
 - studenti iscritti: n. 49
 - di cui con cittadinanza straniera: n. 7
- Corso di Alta Formazione professionale per "Mediatori Europei per l'intercultura e la coesione sociale"
 - studenti iscritti: n. 110
 - di cui con cittadinanza straniera: n. 95 (comprensivo di n. 1 studente con doppia cittadinanza italiana/straniera).



I dati dell'a.a. 2013/2014 si riferiscono ai 2 Corsi Master attivi (Comunicazione e management per il turismo; Didattica dell'italiano lingua non materna), mentre per i successivi anni accademici risulta attivo 1 corso Master (Didattica dell'italiano lingua non materna).

Stage

L'ordinamento didattico dei Corsi di Laurea, Laurea Magistrale e Master prevede stage e tirocini quali attività formative obbligatorie, utili al raggiungimento del numero di CFU assegnati per il conseguimento del titolo finale.

Lo stage è di fondamentale importanza per creare un raccordo concreto tra il mondo del lavoro e la realtà universitaria da cui proviene lo studente.

Nell'a.a. 2015/2016 sono stati svolti n. 274 stage (n. 258 stage curricolari e n. 16 stage extracurricolari).

Mobilità Erasmus e Extra-Erasmus

L'Università per Stranieri di Perugia, in possesso della Carta Erasmus ECHE 2014/2020, aderisce al programma Erasmus+, con specifico riferimento alla KA1 "Learning Mobility of Individuals" al fine di:

- migliorare le competenze del personale e rafforzare la qualità dell'insegnamento e dell'apprendimento

- accrescere le opportunità per lo sviluppo professionale del personale
- aumentare le competenze trasversali, digitali e linguistiche, e accrescere le potenzialità di occupazione
- rafforzare lo spirito di iniziativa, le prospettive di carriera e l'imprenditorialità degli studenti.

L'Ateneo, nell'a.a. 2015/2016, ha attivato e gestito le seguenti tipologie di mobilità:

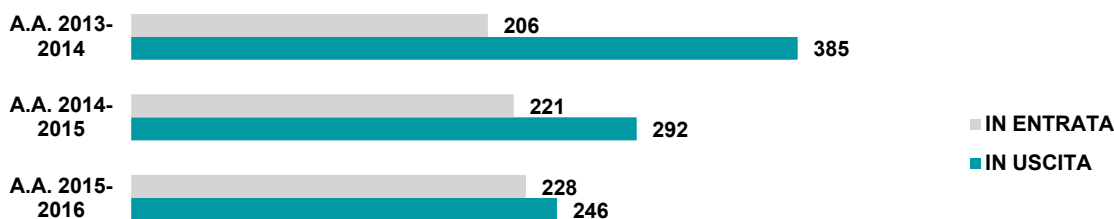
- mobilità per gli studenti (per studio e per traineeship)
- mobilità per lo staff (per docenza e per formazione).

La Teaching Staff Mobility ha consentito al personale docente di svolgere attività didattica per brevi periodi presso un'Università estera, con la quale l'Ateneo ha stipulato un Inter-institutional Agreement 2014-2020.

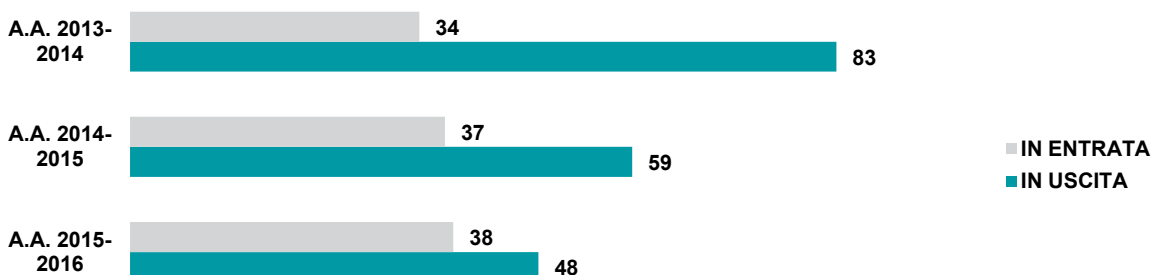
La Staff Mobility for Training Assignment ha consentito al personale di svolgere attività di formazione per brevi periodi presso Università europee.

Nell'anno 2016 sono stati realizzati programmi di scambio Extra-Erasmus sulla base di specifici accordi di mobilità stipulati con Università partner (tra parentesi è riportato il numero di Università coinvolte), aventi sede in Cina (n. 2), Colombia (n. 1), Germania (n. 1), Ghana (n. 1), Giappone (n. 8), Taiwan (n. 1), USA (n. 2).

MOBILITÀ ERASMUS N. MENSILITÀ

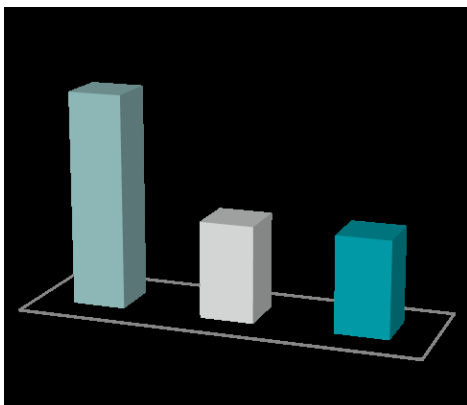


MOBILITÀ ERASMUS N. STUDENTI

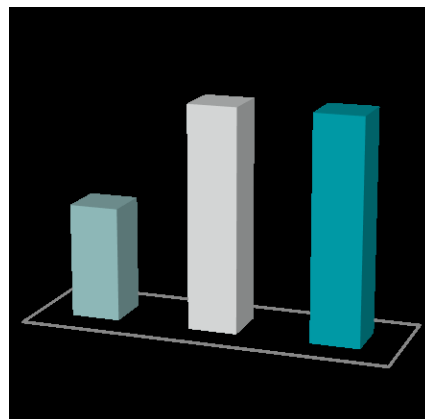


MOBILITÀ EXTRA-ERASMUS N. MENSILITÀ

IN ENTRATA



IN USCITA



Con riferimento all'a.a.2015/2016 vi sono state inoltre le seguenti mobilità:

Mobilità Erasmus a fini di stage (traineeship)

n. 34 studenti in uscita (113 mensilità)

n. 2 studenti in uscita tramite il consorzio TUCEP (5 mensilità).

Mobilità del personale

- Mobilità dello staff per docenza in uscita (Erasmus STA): n. 18
- Mobilità dello staff per formazione in uscita (Erasmus STT): n. 4
- Mobilità dello staff per docenza in uscita (Erasmus STA) con il consorzio TUCEP: n. 1
- Mobilità dello staff per docenza in entrata (Erasmus STA): n. 7
- Mobilità dello staff per formazione in entrata (Erasmus STT): n. 8

Corsi di Lingua e Cultura Italiana

I Corsi di Lingua e Cultura Italiana, aperti a cittadini stranieri e italiani residenti all'estero, nell'a.a. 2015/2016 sono articolati in corso elementare, intermedio, avanzato e distinti in due livelli, in base al modello del Quadro Comune Europeo di Riferimento per le lingue (QCER). I corsi possono avere durata mensile o trimestrale.

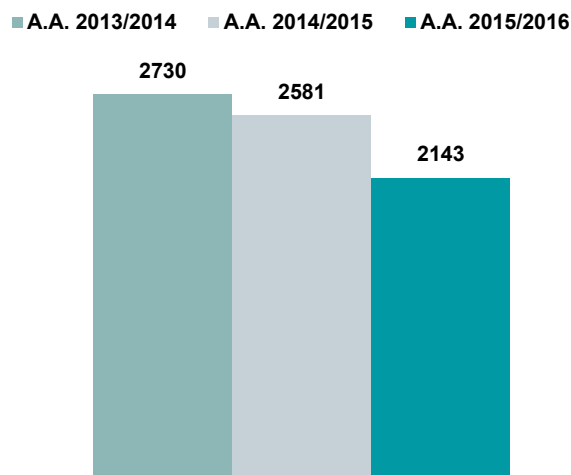
Nei mesi estivi si attivano, per tutti i livelli, corsi intensivi di durata mensile che offrono contenuti didattici più ampi e un maggiore impegno orario settimanale. I corsi si attivano con un numero minimo di 10 iscritti per ciascun livello.

Nell'a.a. 2015/2016 sono stati programmati, attivati e gestiti i seguenti corsi:

- Corsi di Lingua e Cultura Italiana di varie tipologie (es.: mensili, intensivi, trimestrali, avanzati, Erasmus);
- Corsi della durata di dieci mesi per il contingente di studenti cinesi del Progetto Marco Polo e Turandot;
- Corsi di aggiornamento per insegnanti di italiano a stranieri (sessione di gennaio e di luglio).

Nell'a.a. 2015/2016 risultano n. 2.143 studenti iscritti ai Corsi di Lingua e Cultura Italiana.

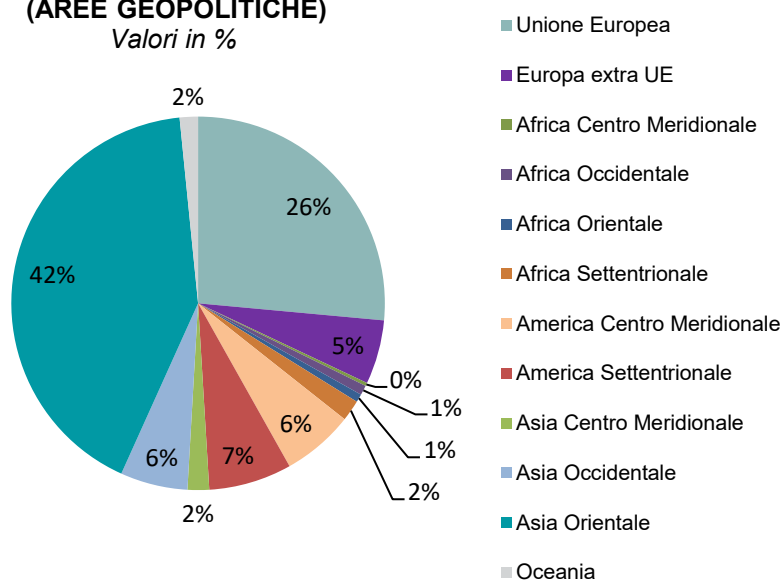
STUDENTI ISCRITTI AI CORSI DI LINGUA E CULTURA ITALIANA



Nelle tabelle seguenti si riportano le varie tipologie di corsi attivate nel corso del 2016 e, in percentuale, la provenienza geografica degli iscritti ai Corsi di Lingua e Cultura Italiana.

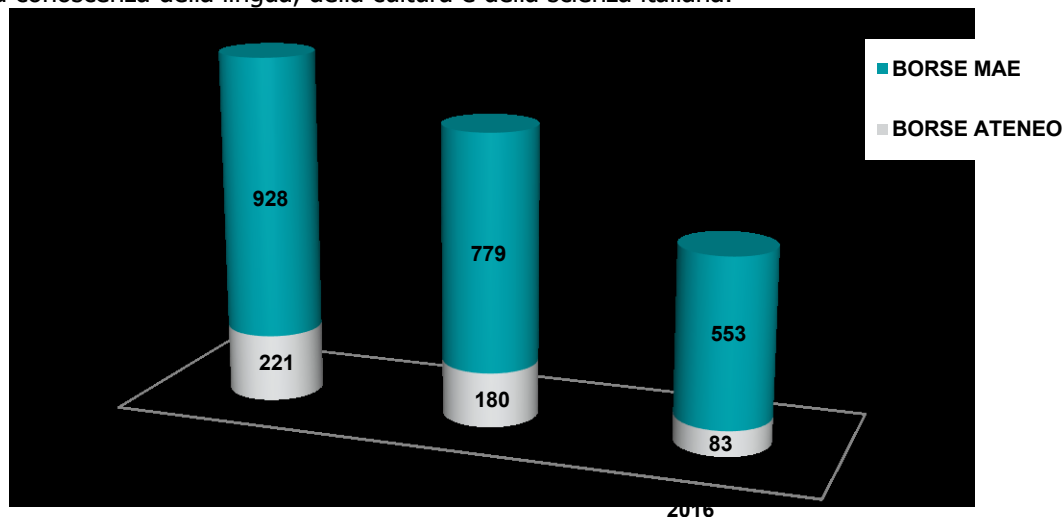
TIPOLOGIA DEI CORSI DI LINGUA E CULTURA ITALIANA	N° DI CORSI
Mensili	49
Trimestrali	26
Corsi Erasmus	2
Corsi Marco Polo	20
Corsi di Aggiornamento	6
Corsi vari (formazione, didattica, corsi speciali, ecc.)	8
TOTALE	111

ISCRITTI AI CORSI DI LINGUA E CULTURA ITALIANA (AREE GEOPOLITICHE) Valori in %



Nell'anno 2016 sono state attribuite n. 83 mensilità di borse di studio finanziate dall'Ateneo e sono state liquidate n. 553 mensilità di borsa di studio finanziate dal Ministero degli Affari Esteri.

Quest'ultima tipologia di borse di studio è concessa agli studenti iscritti presso i corsi di studio dell'Ateneo (sia Corsi di Laurea sia Corsi di Lingua e Cultura Italiana), che siano cittadini stranieri e italiani residenti all'Estero, provenienti da Paesi selezionati, al fine di favorire la cooperazione culturale internazionale e la diffusione della conoscenza della lingua, della cultura e della scienza italiana.



Relazioni Internazionali

L'Università è fortemente impegnata nella promozione di Accordi di cooperazione culturale e scientifica volti ad ampliare le sinergie e le relazioni con Atenei ed istituzioni in Italia e all'estero con l'obiettivo di sviluppare attività di collaborazione congiunte nei settori della didattica, della ricerca, della progettazione e della mobilità.

Nell'anno 2016 risultano attivi 194 Accordi (Accordi di cooperazione culturale e scientifica, Accordi per l'istituzione di doppi titoli e Accordi per la mobilità internazionale) con Università ed Istituzioni aventi sede nei seguenti paesi (tra parentesi viene indicato il numero delle Università/Istituzioni coinvolte): Albania (n. 2), Algeria (n. 1), Argentina (n. 4), Armenia (n. 2), Azerbaijan (n. 1), Australia (n. 2), Belgio (n. 1), Brasile (n. 8), Bulgaria (n. 1), Canada (n. 1), Cina (n. 31); Cipro (n. 1), Colombia (n. 5), Repubblica Democratica del Congo (n. 1), Corea del Sud (n. 1), Cuba (n. 1), Emirati Arabi Uniti (n. 1), Etiopia (n. 1), Francia (n. 3), Germania (n. 3), Ghana (n. 1), Giappone (n. 11); India (n. 2), Israele (n. 2), Italia (n. 45), Kenya (n. 2), Kuwait (n. 1), Libano (n. 1), Libia (n. 1), Malta (n. 1), Marocco (n. 1), Messico (n. 3), Mongolia (n. 1), Montenegro (n. 1), Olanda (n. 1), Pakistan (n. 3), Paraguay (n. 1), Polonia (n. 2), Repubblica Ceca (n. 1), Romania (n. 3), Russia (n. 2), Serbia (n. 2), Slovacchia (n. 2), Slovenia (n. 1), Spagna (n. 2), Sud Africa (n. 1), Svezia (n. 1), Taiwan (n. 1), Tunisia (n. 2), Turchia (n. 2), Ucraina (n. 3), Ungheria (n. 1), USA (n. 15), Uzbekistan (n. 1), Vietnam (n. 3).

RICERCA

Nell'anno 2016 si è concluso l'esercizio di Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2011-2014.

L'Università per Stranieri di Perugia ha registrato la più alta variazione in aumento (+114,8%) rispetto agli altri Atenei, con l'assegnazione di una quota premiale per il 2016 pari ad € 2.083.359 e una differenza in aumento di circa un milione di euro sul FFO del 2015.

L'Ateneo, nell'anno 2016, ha sostenuto i seguenti investimenti in progetti di ricerca:

Progetti di ricerca di Ateneo	€ 34.943,49
Progetti particolari di ricerca	€ 72.567,58
Progetti di ricerca nazionali	€ 42.542,87

Sono stati finanziati dalla Commissione per la Ricerca Scientifica d'Ateneo complessivamente n. 39 progetti di ricerca di Ateneo.

Assegni di ricerca e borse di ricerca

Per quanto attiene agli assegni di collaborazione alla ricerca, nell'anno 2016 risultano complessivamente n.6 assegni di ricerca, di cui 2 finanziati dall'Università per Stranieri di Perugia e 4 finanziati da enti esterni. Sono state inoltre finanziate n. 2 borse per attività di ricerca.

Dottorati

Nell'anno 2015 è stato attivato il XXXI ciclo (a.a. 2015/2016) e nell'anno 2016 è stato attivato il XXXII ciclo (a.a. 2016/2017) del Corso di Dottorato di Ricerca in Scienze Letterarie, Librarie, Linguistiche e della Comunicazione Internazionale, articolato nei seguenti indirizzi:

- comunicazione della letteratura e della tradizione culturale italiana nel mondo
- processi di internazionalizzazione della comunicazione
- scienza del libro e della scrittura
- scienze linguistiche e filologiche.

In ciascuno dei due cicli sono disponibili n. 6 borse di studio, di cui n. 2 finanziate da enti esterni.

Nell'anno 2016 risultano:

- n. 31 iscritti complessivi al dottorato in parola (cicli XXIX, XXX, XXXI e XXXII)
- n. 7 dottorandi (di cui 2 del XXVI ciclo, 1 del XXVII ciclo, 4 del XXVIII ciclo) che hanno conseguito il titolo di dottore di ricerca.

Il costo totale dell'attivazione del XXXI e del XXXII ciclo è pari ad € 372.139 per ciascun ciclo. Tale importo, relativo all'intero triennio, è comprensivo delle borse di studio e degli oneri connessi, nonché delle spese di funzionamento del Corso.

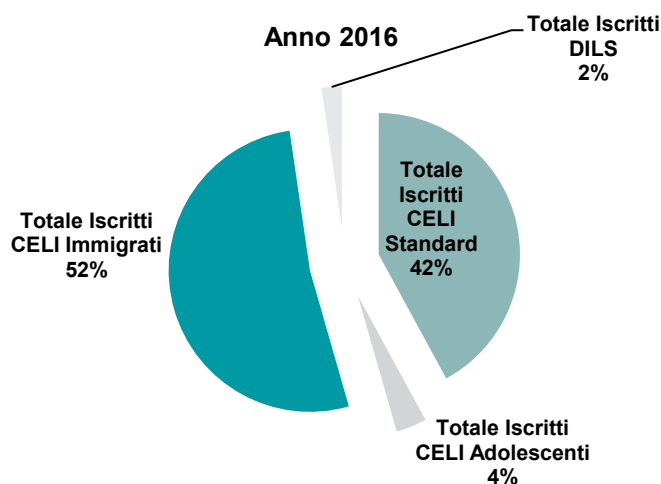
Perseguono finalità divulgative dei risultati della ricerca il marchio editoriale *Perugia Stranieri University Press*, con un catalogo di collane, monografie e riviste a carattere specialistico e la rivista online a carattere interdisciplinare *GENTES*.

CENTRO PER LA VALUTAZIONE E LE CERTIFICAZIONI LINGUISTICHE (CVCL)

Nel 2016, i candidati iscritti agli esami CELI e DILS sono stati complessivamente 21.878 (di cui n. 11.506 candidati in contesto di immigrazione).



Di seguito gli iscritti agli esami di certificazione divisi per tipologia di esame:



Sono stati inoltre effettuati:

- 15 Corsi di Formazione in verifica e valutazione linguistica per esaminatori CELI, di cui 9 presso Centri d'esame (seguiti complessivamente da 205 partecipanti) e 2 a Perugia (seguiti da 74 partecipanti)
- 8 Corsi di preparazione alla Certificazione Glottodidattica DILS-PG di I e II livello, di cui 5 presso Centri d'esame (seguiti complessivamente da 100 partecipanti) e 3 a Perugia (seguiti da 58 partecipanti).

Nell'anno 2016 sono state stipulate dal CVCL 31 nuove convenzioni con Istituzioni italiane ed estere per la somministrazione degli esami, per un numero complessivo di 367 Centri d'esame.

**N. DOCENTI/ESAMINATORI
FORMAZIONE IN ITALIA E ALL'ESTERO PER RILASCIO DEI CERTIFICATI**



Nel corso del 2016 le entrate derivanti dalle attività svolte dal CVCL sono state complessivamente pari a € 1.031.886,91 così ripartite:

	IMPORTO
Tasse iscrizione agli esami CELI, CELI immigrati, CELI adolescenti e DILS-PG	932.857,61
Attività di formazione in sede (Corsi di Formazione per esaminatori CELI e Corsi di preparazione agli esami di certificazione glottodidattica DILS-PG di base I Livello e DILS-PG di II Livello)	43.120,00
Attività di formazione fuori sede (attività conto terzi)	22.371,00
Attività progettuali	33.538,30

TERZA MISSIONE

L'attività didattica e scientifica dell'Università è prevalentemente orientata in settori basati su conoscenze e studi linguistici e umanistici, che non costituiscono di per sé terreno fertile per la valorizzazione della ricerca intesa allo sviluppo di brevetti e alla imprenditorialità accademica. Non sono, infatti, ad oggi citabili all'attivo brevetti e spin off; sono invece presenti diverse iniziative di "knowledge transfer" nell'ambito delle applicazioni della ricerca nell'uso di tecnologie informatiche per l'insegnamento della lingua italiana a stranieri. Rappresentano settori di attività ormai consolidati quelli della didattica conto terzi, segnatamente nel settore dell'insegnamento della lingua e cultura italiana, e quello del public engagement, potendo vantare un costante susseguirsi di iniziative ricreative, culturali e scientifiche aperte alla cittadinanza.

Public Engagement

Nell'anno solare 2016 la qualità e il numero degli eventi posti in essere hanno confermato il volume di lavoro svolto nell'anno precedente.

La volontà di raccordo con organismi e associazioni culturali del territorio ha dato origine a numerosi eventi organizzati in Università lungo tutto il corso dell'anno, tra i quali convegni, concerti, conferenze, tavole rotonde e mostre di pittura. Di alto profilo scientifico e culturale sono state le Lectiones Magistrales svoltesi nel 2016 e le presentazioni di libri.

Trasferimento tecnologico

A partire dai settori di riferimento delle lauree magistrali, nell'anno 2016 sono state promosse attività ed iniziative sperimentali orientate alla creazione di laboratori di idee e spazi virtuali, per alimentare le capacità e potenzialità di innovazione del corpo docente e studente.

È già attivo dal 2015 il progetto INNLABS, un laboratorio di idee sviluppato in ambiente web, che intende stimolare e coinvolgere i docenti, gli studenti, i giovani laureati e gli *alumni* ed eventuali profili professionali esterni attraverso la creazione di LAB tematici. Il fine ultimo di INNLABS è di diffondere l'eccellenza e la diversità scientifica e culturale che caratterizza l'Ateneo rafforzando le potenzialità ed il network della Stranieri a livello locale, nazionale ed internazionale. Gli ambiti ed obiettivi di lavoro del progetto INNLABS sono i seguenti: disseminazione ricerca applicata; coinvolgimento studenti ed avvicinamento alla ricerca applicata; collaborazione e scambio scientifico interdisciplinare; internazionalizzazione; ricerca fondi per ricerca (Fund Raising); trasferimento tecnologico e di conoscenza; avvio di Spinoff e Startup.

In base alla regolamentazione degli Spin Off effettuata dall'Università per Stranieri di Perugia con il D.R. n. 278 del 4 novembre 2013, l'Ateneo ha dato inoltre seguito agli esiti previsti nei diversi Accordi di collaborazione e Protocolli d'intesa formalizzati negli anni con enti, istituzioni ed organizzazioni private e pubbliche, a livello regionale, nazionale ed internazionale, nell'intento di dare avvio al trasferimento tecnologico e di alimentare le potenziali idee per dar vita a spin off e start up innovative, anche al fine di coinvolgere attivamente il corpo docente e gli studenti.

L'Università è impegnata a sviluppare relazioni e collaborazioni con soggetti locali, pubblici e privati, all'interno dei percorsi e processi di *governance* condivisa che la Regione Umbria intende porre in essere. L'Ateneo può infatti rappresentare un agente territoriale di innovazione e d'internazionalizzazione al servizio dell'intera comunità regionale, nell'ambito della programmazione strategica regionale che verrà posta in essere nel settennio 2014-2020.

Il Centro WARREDOC nel 2016 ha avviato l'iniziativa "GIS CROWDMAPPING WORKSHOP & DIGITAL MAPPING" in collaborazione con gli uffici Relazioni Internazionali ed Orientamento dell'Università, con lo scopo di avvicinare i giovani – studenti della Stranieri e di altre Università, ma anche giovani professionisti di diversi settori – al mondo delle mappe digitali come nuova frontiera di conoscenza per la gestione e la protezione delle risorse idriche e dell'ambiente e settore attualissimo per lo sviluppo dell'imprenditoria giovanile e l'internazionalizzazione delle imprese. L'iniziativa si è caratterizzata nell'organizzazione di un orso gratuito in cui oltre 100 giovani hanno partecipato per apprendere l'uso degli strumenti di mappatura digitale GIS e web mediante uso di dati open e dati da social network. A seguito del corso è stata organizzata una Crowdmapping Competition nell'ambito della quale sono stati premiati i migliori progetti.

Da citare infine la partecipazione attiva della Stranieri all'Associazione NETVAL, che ha l'intento di valorizzare la ricerca universitaria attraverso il Trasferimento Tecnologico e di Conoscenza.

E-Learning

Dal 2004 l'Università per Stranieri di Perugia offre corsi in e-learning, attraverso una piattaforma di Ateneo. In questa modalità didattica l'offerta formativa comprende:

- Corsi post-laurea (Master) in blended learning (e-learning + presenza);
- Corsi di aggiornamento/formazione (tutor, insegnanti di italiano) in e-learning;
- Corsi online di lingua italiana.

Nel corso dell'anno accademico 2015/2016 la piattaforma e-learning di Ateneo ha ospitato la XII edizione del Master di primo livello in *Didattica dell'italiano lingua non materna*, erogato in modalità blended (2 mesi in presenza e 7 mesi a distanza in e-learning).

All'interno della piattaforma è stata inoltre attivata una sezione specifica che offre materiali didattici per l'apprendimento linguistico da fruire in autoapprendimento. Tali materiali sono destinati in particolare alle diverse centinaia di studenti cinesi dei progetti Marco Polo e Turandot che frequentano i corsi di lingua italiana in presenza dell'Ateneo. Tale iniziativa risponde alla volontà di sostenere, anche con materiali online, lo sforzo degli studenti nello studio della Lingua italiana, strumento indispensabile per l'accesso alle Università, ai Conservatori e alle Accademie.

All'inizio del 2016 è stato, inoltre, completato il Corso CRISU (*Corso in Rete di Italiano per Studenti Universitari*). Il corso, previsto dalla Programmazione triennale 2013-2015, è mirato all'approfondimento e al potenziamento della specifica varietà di italiano usata in ambito accademico, ed è rivolto innanzitutto agli

studenti di madrelingua non italiana che si iscrivono ai Corsi di Laurea e Laurea Magistrale dell'Università per Stranieri di Perugia. Si tratta di studenti che incontrano molto spesso difficoltà linguistiche, legate sovente alla scarsa padronanza della varietà accademica dell'italiano.

Nel corso del 2016 è stata avviata la seconda edizione dei *Corsi online di Lingua e Cultura italiana*.

Dall'inizio del 2007 l'Università per Stranieri si è dotata di una piattaforma di Ateneo per il supporto online alla didattica in classe per i Corsi di Laurea, Laurea Magistrale e Dottorato, e per i Corsi di Lingua Italiana a stranieri; tale piattaforma, denominata *Webclass*, è finalizzata in particolare a:

- mettere a disposizione degli studenti le dispense dei corsi e il materiale usato a lezione dai docenti;
- condividere risorse utili relative ai corsi;
- permettere ulteriori opportunità di comunicazione tra docenti e studenti, oltre agli orari di ricevimento e alle lezioni (attraverso forum di discussione, bacheche elettroniche o messaggi istantanei);
- svolgere attività di verifica periodica, attraverso la somministrazione di test, questionari o altri tipi di prove.

ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ – SISTEMA AVA

Per quanto riguarda il sistema di Autovalutazione, Valutazione periodica e Accredimento (AVA) delle Università e dei Corsi di studio, il [Presidio della Qualità](#) di Ateneo coordina e monitora i processi interni di tale sistema garantendo l'effettiva attuazione del modello e delle politiche di Assicurazione della Qualità definite dagli organi di governo.

Il sistema di valutazione comprende:

- la valutazione della didattica nell'ambito del sistema AVA (SUA-CdS);
- la qualità della ricerca (VQR), basata sui prodotti della ricerca e dalla quale dipende la quantificazione di parte della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO);
- la valutazione della ricerca nell'ambito del sistema AVA (Scheda SUA-RD);
- l'accredimento dei Corsi di Dottorato;
- le attività di terza missione (SUA-Terza Missione).

Sono attori del sistema di AQ, oltre al Presidio, anche la governance, il Dipartimento, la Commissione Paritetica Docenti-Studenti e i Corsi di Studio (Presidente, Consigli di Corso e Gruppi di Riesame). Il Nucleo di Valutazione svolge, in posizione di terzietà, una funzione di controllo e valutazione sul funzionamento del sistema di Assicurazione della Qualità complessiva di Ateneo.

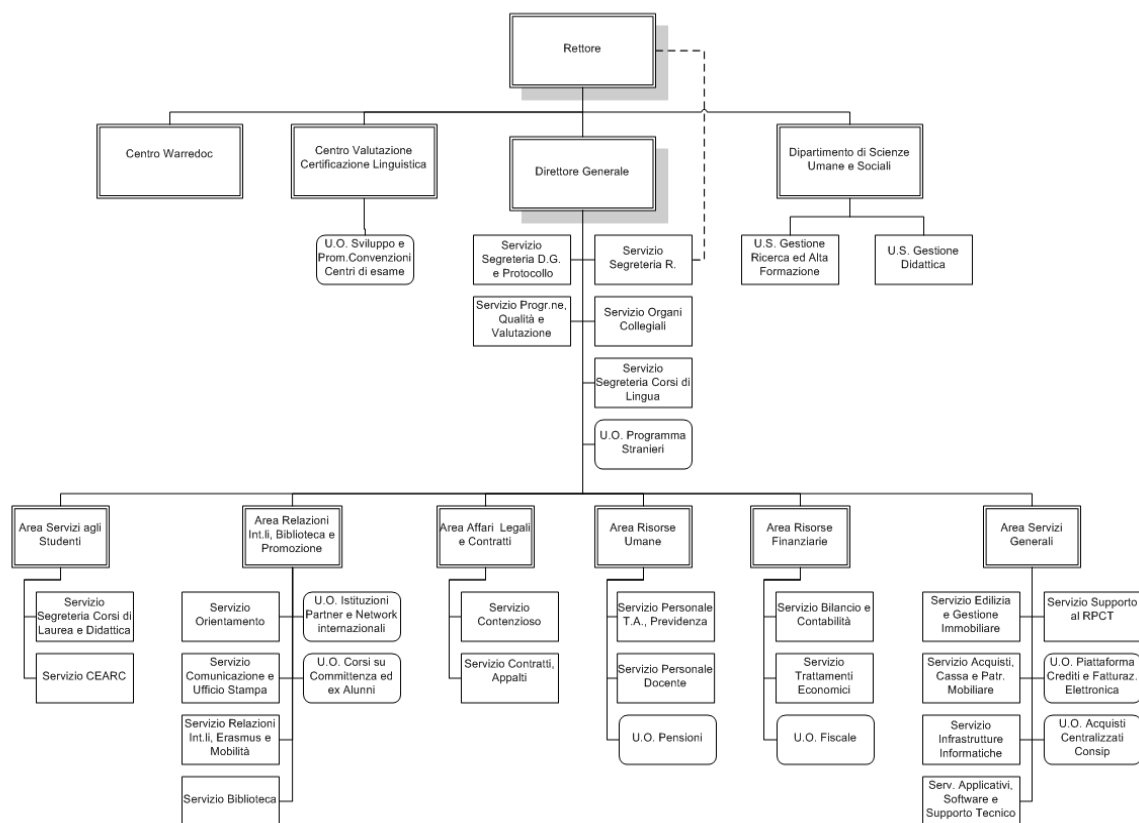
ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Il modello organizzativo dell'Ateneo prevede una suddivisione in Amministrazione centrale, Dipartimenti e Centri autonomi.

Il Rettore è al vertice dell'organizzazione dell'Ateneo. I Dipartimenti e i Centri autonomi sono diretti dai Direttori di Dipartimento o Centro, da cui funzionalmente dipendono le strutture amministrative a supporto delle attività didattiche, scientifiche e organizzative. I Dipartimenti e i Centri godono di autonomia gestionale e amministrativa ed operano nell'ambito del budget assegnatogli dal Consiglio di Amministrazione.

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

Le strutture descritte sono riassunte nell'organigramma seguente:



Di seguito si riporta la situazione al 31.12.2016 del personale docente di Ateneo:

- professori ordinari: n. 13
- professori associati: n. 23
- ricercatori a tempo indeterminato: n. 20
- ricercatore TD Tipo a): n. 1
- ricercatore TD Tipo b): n. 3
- docenti di lingua e cultura italiana: n. 16
- docenti comandati: n. 1

- docenti incaricati: n. 1

- CEL di madrelingua italiana a tempo indeterminato: 29
- CEL di madrelingua straniera a tempo indeterminato: 5
- Inoltre nel 2016 sono risultati in servizio:
 - CEL (a tempo determinato) di madrelingua italiana: 7
 - CEL (a tempo determinato) di madrelingua straniera: 1

Con riferimento all'a.a. 2015/2016,

- supplenze e affidamenti a personale docente e ricercatori: n. 3
- docenti a contratto L. 240/2010 art.23: n. 27 (di cui nessuno a titolo gratuito)
- visiting professor: n. 1

Con riferimento al 31.12.2016, il personale dirigenziale e tecnico amministrativo risulta così suddiviso:

- direttore generale: n. 1
- dirigenti a tempo determinato: n. 1
- personale tecnico amministrativo: n. 148 (di cui: n. 7 di categoria EP; n. 39 di categoria D; n. 71 di categoria C; n. 31 di categoria B).

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Le strategie

Ai fini della determinazione delle linee di sviluppo strategico per il triennio 2016-2018 è stata condotta un'analisi SWOT del posizionamento dell'Ateneo nel quadro nazionale e internazionale, attraverso l'individuazione dei punti di forza e di debolezza dell'ambiente interno e delle opportunità e minacce derivanti dall'ambiente esterno; tale analisi è stata effettuata in relazione ai fattori di rilevanza generale per l'Ateneo ed agli specifici settori della didattica, della ricerca e della terza missione.



PIANO STRATEGICO 2016-2018
(marzo 2016)

Il documento è stato approvato con delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, rispettivamente del 2 e 3 marzo 2016. Il Piano Strategico ha individuato per il triennio 2016-2018 nove linee strategiche di sviluppo, specificamente riguardanti le missioni istituzionali della didattica, della ricerca e della terza missione, oppure ambiti che esplicano la propria rilevanza trasversalmente rispetto a queste. Le linee strategiche sono state, poi, declinate in specifici obiettivi, a loro volta tradotti in singole azioni strategiche, per ognuna delle quali sono stati individuati il Presidio Politico/Responsabile del monitoraggio e uno o più indicatori di risultato.



MONITORAGGIO
(settembre-ottobre 2016)

Nei mesi di settembre e ottobre 2016, a distanza quindi di pochi mesi dall'approvazione del documento, è stato effettuato un monitoraggio finalizzato a rilevare lo stato dell'arte in merito alle azioni e agli indicatori previsti nel Piano: ne è scaturito un report che ha fornito la baseline di riferimento per la misurazione dei risultati raggiunti al termine del triennio 2016-2018. L'attività di monitoraggio ha, inoltre, evidenziato l'inadeguatezza di alcuni degli indicatori previsti nel Piano che sono stati, pertanto, oggetto di successiva modifica.

Il monitoraggio è stato curato del Servizio Programmazione, Qualità e Valutazione, con la collaborazione delle strutture amministrative interessate e i risultati del monitoraggio, oggetto di un apposito report, sono stati condivisi con i principali attori istituzionali: Rettore, Prorettore, Direttore del Dipartimento, Coordinatore del Nucleo di Valutazione, Responsabile del Presidio della Qualità e Direttore Generale.



PIANO STRATEGICO 2016-2018
(aggiornamento dicembre 2016)

Il Piano Strategico 2016-2018 è stato pertanto aggiornato con delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2016, alla luce degli esiti del predetto monitoraggio ed allo scopo di integrare gli obiettivi e gli indicatori scelti dall'Ateneo in riferimento alla **Programmazione Triennale delle Università 2016-2018 (Pro3) di cui al D.M. 635/2016 e s.m.i.**

Complessivamente nel 2016 è stato operato uno sforzo significativo, seppure perfettibile, teso alla realizzazione delle strategie sia attraverso l'operatività delle strutture, sia attraverso la collaborazione sinergica tra la componente amministrativa e la componente accademica, che si è particolarmente

evidenziata nei settori della riorganizzazione strategica dell'offerta didattica, del potenziamento e produttività della ricerca e dello sviluppo della dimensione della qualità.

I risultati del Piano Strategico 2016-2018 potranno essere compiutamente valutati solo al termine del triennio; è possibile, tuttavia, osservare che già nel 2016 alcuni di questi risultati sono stati raggiunti o, comunque, sono stati avviati processi a ciò finalizzati. Alcuni esempi:

- Razionalizzazione e qualificazione offerta formativa → avvio del processo di revisione dell'offerta formativa dei Corsi di Lingua
- Potenziamento del carattere specializzante e professionalizzante dei corsi universitari → progettualità sviluppata in relazione alla Pro3
- Innovazione dell'offerta formativa → avvio delle attività che hanno portato all'inizio del 2017 all'istituzione del nuovo Corso di LM "Traduzione e interpretariato per l'internazionalizzazione dell'impresa"
- Sviluppo di sinergie e strumenti organizzativi atti ad evitare autoreferenzialità nella progettazione delle attività didattiche → avvio delle attività che hanno portato nei primi mesi del 2017 alla costituzione, a livello dipartimentale, di Comitati d'indirizzo finalizzati ad un confronto strutturato con le parti interessate all'offerta formativa dell'Ateneo
- Potenziamento e produttività della ricerca → introduzione di criteri di merito e premialità nelle Linee guida per l'assegnazione e l'utilizzo delle risorse previste per i progetti di ricerca di Ateneo per l'anno 2017
- Potenziare i servizi agli utenti e migliorare l'attrattività Unistrapg → monitoraggio degli standard di qualità dei servizi definiti nella Carta dei servizi 2016; avvio del processo di razionalizzazione dei processi gestionali didattici dei corsi di lingua; potenziamento delle infrastrutture informatiche attraverso l'ampliamento della rete wi-fi e il potenziamento dei laboratori
- Migliorare la visibilità Unistrapg → orientamento: Progetto "Alternanza scuola-lavoro"
- Migliorare la qualità e l'efficienza nell'utilizzo degli spazi e dei laboratori → nuovo software prenotazione aule
- Consolidamento e potenziamento del sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo → approvazione delle "Politiche della qualità" di Ateneo e adozione da parte del Presidio della Qualità delle "Linee guida per il sistema di AQ" a altri documenti di AQ; adozione da parte del Dipartimento e del CVCL di un documento programmatico triennale.

La **performance generale** dell'Università per Stranieri di Perugia è stata valutata attraverso un panel sintetico di 18 indicatori (Allegato n. 1), direttamente connessi ad obiettivi strategici dell'Ateneo.

Ad ogni indicatore per il triennio 2016-2018 è stato attribuito:

- il valore "Soglia" è il livello di raggiungimento minimo atteso per l'indicatore;
- il valore "Target" è il livello per il quale l'indicatore si considera pienamente raggiunto;
- il valore "Eccellenza" è il livello di raggiungimento dell'indicatore superiore alle attese.

I risultati della performance generale dell'Ateneo possono essere considerati nel complesso positivi. Risultano infatti raggiunti pienamente i target di 10 obiettivi, di cui 6 indicatori hanno superato il valore "Eccellenza" e riguardano in particolare i seguenti obiettivi strategici:

- Aumento della partecipazione a progetti di ricerca con riferimento all'indicatore n. 7: "Media su ultimi tre anni dei fondi acquisiti (conto terzi ricerca+progetti EU+PRIN+FIRB+SIR) / Numero unità personale docente"
- Valorizzazione della Produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale, con riferimento all'indicatore n. 9: "Ricavi per didattica conto terzi, seminari e convegni"
- Migliorare l'attrattività della formazione universitaria, con riferimento all'indicatore n. 12: "Numero iscritti stranieri / Numero totale iscritti (Corsi Laurea)"
- Migliorare la visibilità nazionale e internazionale Unistrapg", con riferimento all'indicatore n. 14 "Numero certificati rilasciati dal CVCL nell'anno solare"; all'indicatore n. 15 "Numero accordi attivi nell'anno solare"; all'indicatore n. 16 "Numero visitatori sito internet d'Ateneo / Numero studenti".

Sono stati raggiunti 5 obiettivi entro il valore "soglia", mentre i target non raggiunti sono stati 3, dove gli indicatori 2, 4 e 17 hanno registrato valori sotto la soglia di monitoraggio, continuando in particolare ad

evidenziare difficoltà nella capacità di autofinanziarsi dovuta anche ai livelli complessivamente negativi delle iscrizioni da parte degli studenti. Si segnala la modifica all'indicatore n. 15, che in fase di rendicontazione è stato sostituito con l'indicatore presente nel Piano della Performance 2015-2017 per le difficoltà riscontrate nella diretta correlazione tra gli accordi e i relativi ricavi.

Significativi i risultati che emergono dal Bilancio unico di Ateneo d'Esercizio per l'anno 2016 che si è chiuso con un risultato d'esercizio pari a € 1.987.242. Tale risultato è stato determinato, rispetto al 2015, da un lato dall'aumento complessivo dei proventi operativi (€ 132.065) e straordinari (€ 173.229) dall'altro da una significativa riduzione dei costi (€ 951.180).

I proventi propri hanno registrato complessivamente una riduzione, dovuta sostanzialmente alla riduzione dei ricavi per i Corsi di Lingua ordinari e per i Corsi di Laurea, mentre sono aumentati i ricavi per i Corsi di Aggiornamento e Formazione nell'ambito dell'insegnamento della lingua e cultura italiana e della certificazione linguistica, nonché per i Master.

La quota dei proventi derivanti dai contributi esterni è aumentata sensibilmente rispetto al 2015 principalmente per effetto dell'aumento di € 964.402 del FFO, dovuto al miglioramento dei risultati che determinano l'assegnazione della quota premiale all'Ateneo. Significativo inoltre, tra gli altri proventi, l'aumento dei ricavi derivanti dalla vendita di beni e servizi (€ 202.258), dovuto ai maggiori proventi per l'attività su committenza.

La significativa riduzione dei costi operativi è stata determinata principalmente dalla diminuzione dei costi del personale (-740.692 €). Si sono ridotte infatti tutte le principali componenti dei costi del personale: docente e ricercatore (-231.583 €), esperti linguistici (-123.422 €), docenti di lingua, comandati e incaricati (-198.217 €) e personale dirigente e tecnico-amministrativo (-91.132 €).

Positiva la proiezione dei risultati degli indicatori sintetici di bilancio per il monitoraggio dei limiti di spesa del personale e di indebitamento, calcolati secondo quanto previsto dagli art. 5 e 6 del D.Lgs. 49/2012 e riportati nella tabella sottostante, che evidenzia da parte dell'Ateneo il rispetto dei limiti imposti dalla normativa:

	2015	2016
Spese del personale	11.511.033,00	11.149.713,00
Entrate	17.244.230,00	17.676.120,54
INDICATORE SPESE PERSONALE (IP)	66,75%	63,08%
0,82 x (Entrate)	14.140.269,00	14.494.418,84
Spese del personale	11.511.033,00	11.149.713,00
INDICATORE SOSTENIBILITÀ (ISEF)	1,23	1,30

I risultati della performance generale dell'Ateneo possono, pertanto, complessivamente essere considerati positivi ma permangono elementi che denotano criticità dell'Ateneo, soprattutto nella capacità di autofinanziarsi: persistenza di una complessiva tendenza negativa dei proventi propri; dipendenza dei proventi dei Corsi di Lingua principalmente da un'area geografica; significativa riduzione complessiva dell'attività progettuale; scarsa attrattività di finanziamenti esterni.

3.2 La performance organizzativa

Al fine di indirizzare alla realizzazione delle strategie le necessarie risorse umane, finanziarie e strumentali, l'Università ha orientato ad esse sia la programmazione di bilancio, sia gli obiettivi operativi definiti nel Piano Integrato.

Il raccordo tra la pianificazione strategica e la programmazione dell'attività amministrativa si è tradotto nell'ambito del ciclo di gestione della performance nell'assegnazione alle strutture di obiettivi e azioni direttamente finalizzati all'attuazione delle strategie di Ateneo, si veda il [Piano Integrato 2016-2018](#).

Il Direttore Generale ha individuato le seguenti cinque linee di sviluppo dell'attività amministrativa alle quali sono stati ricondotti tutti gli obiettivi e le azioni operative previsti dal Piano Integrato:

1. Attività amministrative orientate alla realizzazione delle azioni strategiche
2. Attività amministrative orientate all'innovazione dei servizi
3. Attività amministrative orientate al miglioramento dei servizi
4. Attività amministrative orientate all'adeguamento della normativa interna
5. Attività amministrative orientate alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza.

Le "attività amministrative orientate alla realizzazione delle azioni strategiche" hanno rappresentato un punto di convergenza tra la dimensione strategica e la dimensione operativa mentre le restanti linee di sviluppo dell'attività amministrativa hanno ricompreso tutte quelle azioni che, pur essendo parimenti finalizzate al perseguimento della missione, della visione e dei valori istituzionali, hanno riguardato servizi aventi, rispetto ad essi, carattere generale o trasversale.

Complessivamente nel 2016 sono stati assegnati 74 obiettivi operativi, di cui 17 di prevenzione della corruzione e di trasparenza, suddivisi tra le strutture dell'Ateneo da un minimo di uno ad un massimo di quattro per ciascuna. Tutti gli obiettivi operativi sono riconducibili ad una delle cinque linee di sviluppo dell'attività amministrativa e, in particolare, 29 alla linea di sviluppo "Attuazione delle strategie di Ateneo", 10 alla linea di sviluppo "Adeguamento normativa interna", 27 alla linea di sviluppo "Miglioramento dei servizi", 7 alla linea di sviluppo "Innovazione dei servizi".

	Media realizzazione	Obiettivi realizzati	Obiettivi parzialmente realizzati	Obiettivi non realizzati
Attuazione delle strategie di Ateneo	90,57%	24	3	2
Adeguamento normativa interna	90,00%	8	2	-
Miglioramento dei servizi	95,92%	24	3	-
Innovazione dei servizi	85,71%	5	2	-
Di cui Prevenzione della corruzione e Trasparenza	91,17%	14	3	-
		62	10	2

Nel 2016 si è perseguita con maggiore rigore l'integrazione tra la dimensione della performance e quelle della trasparenza e dell'anticorruzione e, d'altro canto, è stata consolidata la coerenza fra la dimensione della performance e quelle della programmazione strategica (triennale) e economico-finanziaria (annuale).

Di notevole interesse è la realizzazione dei documenti di programmazione triennale del Dipartimento di Scienze Umane e Sociali e del Centro di Valutazione e Certificazioni Linguistiche (CVCL), che hanno completato il quadro di integrazione e coerenza tra i documenti di programmazione strategica ed economico finanziaria dell'Ateneo.

In linea con la normativa vigente sono state poste in essere e realizzate dalla Segreteria del Direttore

Generale una serie di azioni specifiche a sostegno della dematerializzazione dei documenti e della digitalizzazione delle attività.

Nell'allegato 2 è riportato nel dettaglio il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati alle strutture nel 2016.

Per l'anno 2016 l'Ateneo si è dotato della Carta dei Servizi, adottata con D.D.G. n. 273 del 26/11/2015 e pubblicata nel sito web di Ateneo ai sensi dell'art. 32, comma 1 del D.Lgs. 33/2013, documento di programmazione attraverso cui l'Amministrazione ha individuato i livelli qualitativi da garantire per i servizi offerti, con l'intento di monitorare e migliorare la qualità dei servizi offerti. Con tale documento l'Ateneo ha assunto una serie di impegni nei confronti della propria utenza riguardo i propri servizi, le modalità di erogazione dei medesimi, gli standard di qualità ed ha informato l'utente sulle modalità di tutela previste.

Nei mesi di ottobre/novembre 2016 l'Amministrazione ha realizzato un monitoraggio sugli standard di qualità ed, in particolare, il rispetto dei valori programmati degli indicatori di accessibilità, tempestività, trasparenza ed efficacia di ciascun servizio.

I risultati, di cui all'allegato n. 5 della Relazione, evidenziano l'assenza di reclami da parte degli utenti e complessivamente l'avvenuto rispetto degli standard di qualità stabiliti dall'Ateneo per il 2016, con pochissime eccezioni limitate a casi in cui si sono registrati errori di quantificazione in sede di definizione degli standard o dovuti a cambiamenti organizzativi intervenuti nelle strutture interessate.

Assumono sempre maggior importanza, al fine di verificare i risultati della performance dell'Ateneo le indagini di Customer satisfaction di cui si riporta un'analisi sintetica di quelle riferite in specifico ai servizi dell'Ateneo.

CORSI DI LAUREA E LAUREA MAGISTRALE

Agli studenti dei Corsi di Laurea e Laurea Magistrale viene somministrato una volta all'anno, di solito al termine dell'anno accademico, un questionario per la rilevazione della percezione della qualità di specifici servizi erogati dall'Ateneo, da compilare online ed in forma anonima. Trattasi di una customer satisfaction interna.

I risultati dell'indagine 2016 (riferimento: anno accademico 2015/2016 e realizzata a fine 2016) e la comparazione di questi con i valori rilevati per il 2015 (riferimento: anno accademico 2014/2015) hanno evidenziato un calo dei valori medi relativi all'opinione degli studenti circa la percezione della qualità dei servizi, come si rileva dalle seguenti tabelle.

PERCEZIONE DEGLI STUDENTI - QUALITA' SERVIZI	Media 2015	Media 2016	GAP
QUESITI			
Ritieni che gli spazi dedicati allo studio siano adeguati?	7,94	6,57	-1,37
Quanto ritieni adeguati i locali dedicati all'attività didattica (aule, laboratori, etc.)?	8,30	7,13	-1,17
Quanto ritieni adeguate le attrezzature destinate all'attività didattica (lavagne luminose, etc.)?	8,25	6,89	-1,36
Quanto sei soddisfatto del funzionamento dei laboratori informatici?	7,33	6,23	-1,10
Quanto sei soddisfatto dei servizi di segreteria?	7,62	6,75	-0,87
Quanto sei soddisfatto dei servizi di orientamento, stage e placement?	8,29	6,96	-1,33
Quanto sei soddisfatto dei servizi erasmus e mobilità internazionale?	8,99	7,27	-1,72
Quanto sei soddisfatto dei servizi del sistema bibliotecario d'Ateneo?	8,31	6,80	-1,51
Media complessiva	8,12	6,82	-1,30

CORSI DI LINGUA E CULTURA ITALIANA

Nell'anno 2016 è stato predisposto e somministrato agli studenti dei Corsi di Lingua e Cultura Italiana un nuovo questionario per la rilevazione della qualità percepita riguardo ai servizi offerti dall'Ateneo, da compilare in classe durante le lezioni.

I risultati dell'indagine sull'opinione degli studenti circa la qualità dei servizi hanno evidenziato una valutazione media complessiva pari a 3,57 (scala da 1 a 5). Tutti i quesiti del questionario singolarmente presi hanno riportato nel 2016 una valutazione media positiva. Particolarmente positiva è la valutazione registrata per la capacità di comprensione della lingua da parte del personale dell'Ateneo (3,80), per le attività culturali e ricreative (3,77) e per il servizio offerto dall'ambulatorio medico (3,76). Si rileva infine che la soddisfazione maggiore degli studenti è stata espressa sui Corsi offerti dall'Ateneo (3,98).

La tabella che segue riporta il valore medio conseguito dai singoli quesiti nella rilevazione 2016.

Fattore	DESCRIZIONE DEL FATTORE DI SODDISFAZIONE	Media
1	Che cosa ne pensi del sito web di Ateneo?	3,56
2	Sei soddisfatto del Servizio Orientamento (Welcome Point/Guidance Office)?	3,48
3	Che cosa pensi del materiale informativo dell'Ateneo?	3,56
4	Come valuti la capacità di comprensione della lingua da parte del personale dell'Ateneo?	3,80
5	Ti ritieni soddisfatto delle risposte che l'Ateneo dà alle tue richieste?	3,44
6	Cosa ne pensi <i>delle Aule</i>	3,55
7	Cosa ne pensi <i>dei Laboratori</i> e degli strumenti per la didattica (proiettori, lavagne ecc.)	3,21
8	Come reputi la qualità del Servizio Cercalloggio e del City Campus?	3,51
9	Ti è stato facile trovare l'alloggio? (<i>esprimi il livello di soddisfazione</i>)	3,60
10	Hai avuto difficoltà a raggiungere il Campus (Palazzina Prosciutti, Valitutti, Lupattelli, Orvieto)? (<i>esprimi il livello di soddisfazione</i>)	3,47
11	Come valuti i Servizi della Segreteria Corsi di Lingua Studenti Stranieri?	3,25
12	Quale giudizio dai delle attività culturali e ricreative (film, concerti, gite ed eventi)?	3,77
13	Sei soddisfatto dei Corsi offerti dall'Università per Stranieri di Perugia?	3,98
14	Sei soddisfatto del servizio offerto dall'ambulatorio medico?	3,76
Media complessiva		3,57

Nell'ambito del "PROGETTO GOOD PRACTICE" con riferimento all'anno 2016 l'Ateneo ha svolto nel mese di marzo 2017 due indagini di customer satisfaction finalizzate a rilevare la soddisfazione rispetto ai servizi di supporto allo studio di: docenti; dottorandi e assegnisti; personale tecnico-amministrativo. Le rilevazioni sono state realizzate attraverso la somministrazione di questionari online, con partecipazione degli utenti volontaria ed anonima; per i questionari e per la successiva elaborazione dei risultati è stata utilizzata una scala di valori da 1 a 6. Il Progetto ha, tra l'altro, l'obiettivo di comparare, in termini di efficienza ed efficacia, le prestazioni dei servizi amministrativi di supporto delle Università aderenti, al fine di identificare buone prassi utili al miglioramento dei servizi stessi, nonché di ottenere valori di benchmark con altri Atenei nazionali. I risultati di benchmark verranno resi disponibili nel mese di ottobre.

Dall'analisi degli esiti delle indagini è emerso un complessivo miglioramento dei risultati rispetto all'anno precedente.

In particolare allo specifico quesito contenuto nel questionario *"In riferimento al supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi ritiene che ci sia stato un miglioramento rispetto all'anno scorso?"* ben il 51,35% dei compilatori ha risposto *"Abbastanza"* e il 18,92% *"Molto"*, esprimendo un'opinione significativamente più positiva rispetto a quella espressa in riferimento all'anno 2015 (30% *"Abbastanza"* e 15% *"Molto"*).

<u>GP questionario DOCENTI</u>	UNISTRAPG 2016	UNISTRAPG 2015	Media generale Atenei 2015	Media Atenei piccoli (studenti<10.000) 2015
Amministrazione e gestione personale	4,91	4,24	4,11	4,45
Approvvigionamenti e servizi logistici	4,53	4,20	3,64	3,80
Comunicazione	4,33	3,82	3,64	3,43
Sistemi informativi	4,07	3,33	3,97	3,73
Didattica	4,66	4,41	4,01	3,76
Ricerca	4,15	4,08	3,95	3,95
Biblioteche	4,35	4,12	4,46	4,37
Soddisfazione complessiva	4,44	3,85	3,88	3,83

Il PTA al quesito *"In riferimento al supporto erogato dall'Ateneo nei servizi tecnici e amministrativi ritiene che ci sia stato un miglioramento rispetto all'anno scorso?"* il 48,68% dei compilatori ha risposto *"Abbastanza"* e il 14,47% *"Molto"*, esprimendo un'opinione più che soddisfacente.

<u>GP questionario PTA</u>	UNISTRAPG 2016	UNISTRAPG 2015	Media generale Atenei 2015	Media Atenei piccoli (studenti<10.000) 2015
Amministrazione e gestione personale	3,84	3,85	3,61	3,73
Approvvigionamenti e servizi logistici	3,80	3,88	3,58	3,64
Comunicazione	3,93	3,91	3,54	3,38
Sistemi informativi	4,26	3,97	4,01	4,10
Contabilità	4,21	4,09	3,86	4,03
Soddisfazione generale	4,29	4,08	3,86	3,91

3.3 Performance individuale

La performance individuale, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione 2106, è stata valutata per tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo, per il Direttore Generale e per il Dirigente.

Al **Direttore Generale** sono stati assegnati obiettivi strettamente connessi agli obiettivi strategici dell'Ateneo. In base al Piano Integrato 2016-2018, la performance del Direttore Generale, oggetto di una specifica relazione valutata da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore e del Nucleo di Valutazione, è analizzata in base a tre dimensioni di analisi:

1) Risultati della performance generale di Ateneo

I risultati della performance generale dell'Ateneo, riportati nell'allegato n. 1 e descritti nel paragrafo precedente, possono essere considerati nel complesso positivi.

2) Risultati rispetto a specifici obiettivi

Integrazione dei documenti programmatici e di valutazione (Piano Strategico, Piano Integrato, Piano di Prevenzione della corruzione, Programma per la trasparenza e l'integrità, documenti di programmazione economico-finanziaria, etc.)

Nel 2016 sono stati elaborati per la prima volta il Piano Strategico di Ateneo 2016-2018 ed il Piano Integrato 2016-2018, approvati dai competenti organi di governo nel mese di marzo 2016.

I due documenti sopra indicati assumono un ruolo di fondamentale rilevanza a livello di programmazione e pianificazione ed accolgono le indicazioni ed i principi formulati ed evidenziati da ANVUR nelle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane", emanate nel luglio 2015, in relazione alla necessità ed utilità di integrare i documenti programmatici e di valutazione degli atenei.

Il Piano Strategico rappresenta il principale documento programmatico triennale dell'Università per Stranieri di Perugia e delinea la missione, la visione d'insieme, i valori, gli indirizzi strategici, gli obiettivi e le azioni dell'Ateneo per un arco temporale di tre anni.

Il nuovo documento di pianificazione integrata (Piano Integrato) richiesto alle Università rappresenta un atto di governo dell'Ateneo integralmente inserito all'interno di una programmazione di più ampio respiro, che interessa e coinvolge sia il personale tecnico-amministrativo che il personale docente ed è teso a realizzare una sinergia tra le due componenti dell'Ateneo nel perseguire le missioni istituzionali.

Attraverso il Piano Integrato 2016-2018 si è consolidata l'integrazione tra la dimensione della performance e quelle della trasparenza e dell'anticorruzione e si è inoltre rafforzata la coerenza fra la dimensione della performance e quelle della programmazione strategica (triennale) ed economico-finanziaria (annuale).

Il Direttore Generale è stato il fulcro del processo di integrazione dei documenti programmatici e di valutazione.

Monitoraggio dei carichi di lavoro delle strutture finalizzato ad una più efficiente gestione delle risorse

Nell'anno 2016 le strutture dell'Amministrazione sono state coinvolte in un lavoro di analisi dei servizi e delle attività realizzate nei propri ambiti di competenza attraverso la misurazione del tempo dedicato da ciascuna unità di personale ai servizi e alle attività che fanno capo alla struttura di appartenenza.

Tale misurazione, realizzata nell'ambito del progetto Good Practice 2015 secondo una modalità Activity Based Costing, ha permesso di analizzare non solo i carichi di lavoro ma anche di valutarne i relativi costi, nonché di confrontarli con quelli di altre Università.

Per alcune strutture dell'Ateneo, inoltre, è stata realizzata una specifica analisi attraverso l'elaborazione ed analisi di timesheet in cui sono state messe in correlazione le ore uomo con le specifiche competenze individuate nel manuale di organizzazione.

A seguito dell'analisi effettuata si è intervenuto con misure organizzativo-gestionali al fine di migliorare l'efficienza in alcuni settori dell'Amministrazione caratterizzati da una spiccata complessità delle attività di competenza o da una loro rilevante specializzazione.

Attuazione degli adempimenti normativi previsti in tema dematerializzazione e delle attività interne ad essi connesse

Nell'ambito delle azioni a sostegno della dematerializzazione la Direzione Generale ha adottato, in continuità con quanto avviato nel 2015, ulteriori determinanti misure mirate alla digitalizzazione dei documenti amministrativi. È stato realizzato con Cineca lo studio e l'analisi ai fini dell'attivazione dell'iter approvativo delle proposte di decreto direttoriale e rettorale in Titulus, sotto forma di workflow. Tale flusso di lavoro, che è divenuto operativo nei primi mesi del 2017, consente di automatizzare l'intera procedura senza necessità di stampare alcun tipo di documento, in quanto digitale dalla creazione alla firma.

Con il supporto del Servizio Applicativi, Software e Supporto Tecnico, la Direzione Generale ha provveduto a dotare di firma digitale i soggetti assegnatari di delega di firma, nonché i Capi Area e alcuni Responsabili di Servizio con incarichi specifici, al fine di dematerializzare i processi di firma della corrispondenza in uscita. Ciò ha dato ulteriore impulso all'utilizzo della posta certificata con ricorso alla spedizione della posta cartacea limitatamente ad alcuni casi residuali.

Il processo di eliminazione del cartaceo ha interessato anche l'ambito della didattica ed il corpo docente in quanto è stata introdotta la Verbalizzazione On Line (VOL) all'interno del gestionale ESSE3 assegnando ai singoli docenti firme digitali remote. Ciò ha permesso ai titolari delle cattedre di compilare e firmare i verbali in formato digitale con conseguente eliminazione dei relativi documenti cartacei e garanzia di un miglioramento in termini di servizi agli studenti.

Nell'ambito della predisposizione della documentazione per la redazione del Bilancio Unico di Ateneo, nel 2016 si è provveduto all'introduzione e implementazione dell'intero processo di budgeting in maniera dematerializzata.

Valorizzazione del personale tecnico-amministrativo attraverso l'individuazione di percorsi formativi qualificanti

La formazione del personale riveste un ruolo di primaria importanza per questa Amministrazione e rappresenta lo strumento fondamentale per la crescita professionale e la valorizzazione del personale, nonché per l'innalzamento del livello qualitativo dei servizi offerti agli utenti. Stimola, inoltre, la motivazione e crea competenze specialistiche spendibili a sostegno dei processi di innovazione e di cambiamento dell'Amministrazione.

Nell'anno 2016 i percorsi formativi individuati ed autorizzati al personale sono stati attentamente valutati in base alla specificità dei ruoli ricoperti e sulla base delle attività di competenza delle diverse strutture; è stata, inoltre, favorita la partecipazione a percorsi formativi qualificanti da parte di un cospicuo numero di unità di personale, al fine di consentire l'acquisizione di conoscenze fondamentali e specialistiche, oltre al potenziamento delle competenze trasversali.

L'approvazione del nuovo Piano biennale della formazione per il personale tecnico amministrativo – biennio 2016/2017 –, redatto anche sulla base dei fabbisogni formativi condivisi con le strutture d'Ateneo, ha consentito di rispondere alle manifestate esigenze di formazione e aggiornamento con la predisposizione di percorsi formativi in house, contestualizzando le tematiche oggetto di formazione alla specifica realtà di questa Amministrazione.

Miglioramento customer satisfaction dei servizi

Per l'analisi della customer satisfaction relativa ai servizi offerti, si rimanda alla sezione precedente.

Cura degli adempimenti connessi alla promozione della trasparenza ed alla prevenzione della corruzione in qualità di Responsabile della trasparenza e di Responsabile della prevenzione della corruzione

Si veda il capitolo Trasparenza e Anticorruzione.

3) Efficace valutazione individuale dei responsabili delle strutture (significativa differenziazione delle valutazioni)

L'analisi della valutazione individuale dei responsabili delle strutture è sintetizzata nel presente paragrafo e negli allegati n. 3 e 4.

A decorrere dal 01 giugno 2016 al **Dirigente** a tempo determinato di II fascia per l'Area dei Servizi generali e il Centro per la Valutazione e le Certificazioni Linguistiche (CVCL) sono stati assegnati i seguenti obiettivi:

- 1) Realizzazione degli obiettivi assegnati alle strutture afferenti all'Area dei Servizi Generali e al Centro per la Valutazione e le Certificazioni Linguistiche. In relazione a tali obiettivi dovranno essere effettuate:
 - una verifica in itinere sul livello di realizzazione mediante un report da inviare al Direttore Generale entro il mese di ottobre 2016;
 - la valutazione finale attraverso la relazione sull'attività svolta nel 2016, di seguito specificata.
- 2) Efficace valutazione dei responsabili delle strutture afferenti all'Area dei Servizi generali e al Centro per la Valutazione e le Certificazioni Linguistiche, basata sulla significativa differenziazione delle valutazioni.
- 3) Miglioramento rispetto all'anno 2015 del grado di soddisfazione degli studenti e del personale dell'Ateneo riguardo ai sistemi informativi, rilevato attraverso l'indagine annuale di customer satisfaction.
- 4) Cura degli adempimenti connessi alla prevenzione della corruzione in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Dirigente ha presentato la relazione sull'attività svolta nell'anno 2016, dando conto anche del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In particolare è da segnalare il notevole impulso impresso a tutte le strutture dell'Area Servizi Generali e del Centro per la Valutazione e le Certificazioni Linguistiche (CVCL) verso l'innovazione e la attuazione delle strategie di Ateneo, con risultati prevalentemente positivi. Criticità dovute a cause di natura esterna non hanno consentito il raggiungimento dell'obiettivo riguardante la valorizzazione e il potenziamento dell'offerta formativa dei corsi online per esaminatori CELI e vi sono state alcune difficoltà nel pieno adeguamento dei laboratori dell'Ateneo, che comunque è stato realizzato per una buona parte.

Circa l'obiettivo relativo al "Miglioramento rispetto all'anno 2015 del grado di soddisfazione degli studenti e del personale dell'Ateneo riguardo ai sistemi informativi", dall'indagine annuale di customer satisfaction condotta dall'Ateneo e rivolta agli studenti dei Corsi di Laurea e Laurea Magistrale, cui viene annualmente somministrato un questionario per la rilevazione della qualità percepita dei servizi da compilare online ed in forma anonima, si evince che la soddisfazione degli studenti rispetto al quesito che riguarda il funzionamento dei laboratori informatici è in calo (gap pari a -1,10) rispetto al risultato del 2015. È presumibile che nella rilevazione 2017 si registrerà un aumento di tale valore in considerazione del fatto che gli interventi sono stati realizzati prevalentemente nella fase finale del 2016.

Di contro, il risultato delle indagini di customer satisfaction finalizzata a rilevare l'efficacia dei servizi amministrativi percepita dal personale tecnico-amministrativo e docente, svolte nell'ambito delle attività del "Progetto Good Practice, è molto soddisfacente in quanto l'efficacia percepita rispetto ai sistemi informativi è in entrambi i casi in miglioramento nel 2016 rispetto al 2015.

Il Dirigente a decorrere dal 01 giugno 2016 ha assunto anche il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione, occupandosi in particolare di intensificare le attività di verifica delle iniziative poste in atto per assicurare la rotazione dei dipendenti coinvolti nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti e le attività volte all'adozione di scelte organizzative in grado di compensare l'eventuale mancata rotazione (si veda il Capitolo 4). Dal novembre 2016, il Dirigente ha assunto anche il ruolo di Responsabile della trasparenza.

La valutazione media dei **responsabili delle strutture** nel 2016, pari a 80,05 su 100 e superiore al 2015 (77,59) e al 2014 (76,87), deve essere letta tenendo conto del fatto che nel 2016 sono state ripristinate n. 8 Unità Operative (U.O.) e n. 2 Unità Specialistiche (U.S.), nell'ambito di una azione di riorganizzazione amministrativa mirata a migliorare l'efficacia e l'efficienza di determinati servizi che ha comportato l'affidamento di tali incarichi a personale professionalmente qualificato (si veda l'allegato n. 3).

Valutazione Responsabili strutture 100%				Valutazione performance struttura 60%				Valutazione competenze responsabili 40%			
2014	2015	2016		2014	2015	2016		2014	2015	2016	
Inferiore				Inferiore				Inferiore			
60	0	0	0	20	0	0	0	10	0	0	0
60-69	8	3	4	20-29	1	0	0	10-19	3	0	0
70-79	18	12	12	30-39	7	7	9	20-29	7	5	4
80-89	18	12	19	40-49	35	19	25	30-40	35	23	33
90-100	1	1	2	50-60	2	2	4				
45	28	37		45	28	38		45	28	37	

In merito alla valutazione delle competenze del **personale tecnico-amministrativo e bibliotecario** si riporta un'analisi sintetica delle valutazioni delle competenze suddivisa per categoria amministrativa e per gruppo omogeneo di valutazione:

	Valutabili	Media valutazione 2016	Con voto pari a 100		Media valutazione 2015
B	29	94,77	8	28%	92,66
C	70	93,97	18	26%	93,18
D	38	92,75	11	29%	93,17
EP	7	83,07	0	0%	78,7
	144		36		

La media della valutazione 2016 risulta in aumento rispetto a quella del 2015 per tre categorie amministrative su quattro. La media delle valutazioni nel 2016 ha un andamento decrescente rispetto alla collocazione gerarchica della categoria.

Nell'Allegato n. 4 è rappresentata un'analisi dell'adeguatezza delle valutazioni del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario suddiviso per categoria amministrativa e per gruppo omogeneo di valutazione. Le competenze riferite all' "Orientamento al miglioramento e all'innovazione" a causa della bassa percentuale di valutazione ottenuta costituiscono una criticità per tutte le categorie, tranne che per quella dell'operatore amministrativo, che vede passare la valutazione di tali competenze dal 59% del 2015 al 100% del 2016.

Si segnala comunque per tutte le categorie amministrative un miglioramento nell'anno 2016 nella valutazione delle competenze relative all' "Orientamento al miglioramento e all'innovazione".

Si evince inoltre la necessità di intervenire al fine di migliorare la valutazione riferita alle competenze che concernono "Programmazione e controllo" e "Supervisione dei collaboratori" per le figure che rivestono i ruoli di "Responsabili di Area" e di "Responsabile di Servizio", fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi che l'Ateneo si prefigge.

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

Trattamento accessorio	Risorse	Personale	Valutazione performance	
<i>Retribuzione di risultato</i>	€ 14.409,64	EP	Valutazione obiettivi e attività struttura	60%
			Valutazione competenze	40%
<i>1/3 indennità Responsabilità</i>	€ 24.235,44	Responsabili di strutture e di posizione U.S. e U.O. (cat. B, C, D)	Valutazione obiettivi e attività struttura	60%
			Valutazione competenze	40%
<i>Indennità di produttività collettiva</i>	€ 16.662,29	Responsabili di strutture e di posizione U.S. e U.O. (cat. B, C, D)	Valutazione obiettivi e attività relativi alla struttura di afferenza	100% importo ridotto
		Personale senza responsabilità (cat. B, C, D)	Valutazione obiettivi e attività struttura	100%

Trattamento accessorio	Risorse	Personale	Valutazione performance	
<i>Indennità di produttività individuale</i>	€ 50.000,00	Responsabili di strutture e di posizione U.S. e U.O (cat. B, C, D)	Valutazione competenze	100% importo ridotto
		Personale senza responsabilità (cat. B, C, D)	Valutazione competenze	100%

4. INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

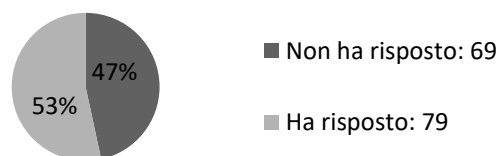
L'Ateneo ha curato la realizzazione di un'indagine indirizzata al personale tecnico e amministrativo volta a rilevare, con riferimento all'anno 2016, il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

Il questionario erogato è strutturato secondo il modello di rilevazione a suo tempo predisposto dall'Autorità nazionale anticorruzione e i rispondenti hanno espresso il proprio giudizio utilizzando una scala di valori da 1 a 6.

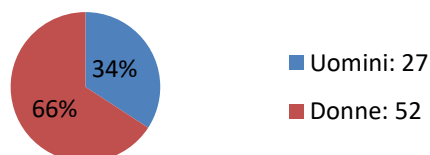
Struttura del questionario	I – Benessere organizzativo	Ambiti d'indagine: A-L'ambiente di lavoro B-Le discriminazioni C-L'equità nella mia Amministrazione D-Carriera e sviluppo professionale E-Il mio lavoro F-I miei colleghi G-Il contesto del mio lavoro H-Il senso di appartenenza I-L'immagine della mia Amministrazione
	II – Grado di condivisione del sistema di valutazione	L-La mia organizzazione M-Le mie performance N-Il funzionamento del sistema
	III – Valutazione del superiore gerarchico	O-Il mio capo e la mia crescita P-Il mio capo e l'equità

Indagine sul benessere organizzativo 2016: 9 - 19 maggio 2017

Percentuale di adesione alla rilevazione



Distribuzione dei rispondenti per genere



La partecipazione alla rilevazione è avvenuta su base volontaria con garanzia di anonimato dei rispondenti.

Si riportano in allegato i risultati analitici in forma tabellare della rilevazione (allegato n. 6) e qui di seguito si propongono alcune osservazioni sui risultati dei singoli ambiti d'indagine: ai fini dell'analisi il discriminare tra giudizi negativi e positivi è stato considerato il valore centrale della scala, pari a 3,50.

A- L'ambiente di lavoro

Questo ambito non presenta particolari criticità essendo i valori medi di tutti i quesiti significativamente superiori a 3,50.

Si evidenzia inoltre un gap positivo di 0.67 rispetto ai risultati della rilevazione precedente per il quesito A_09 "Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa)" (media 2016: 4.05 - media 2015: 3.38).

Per quanto riguarda il confronto tra i giudizi espressi dalle donne e quelli espressi dagli uomini, si rileva un gap di -0.54 in relazione al quesito A_08 "Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili" sul quale si sono espressi più positivamente gli uomini; in entrambi i casi comunque la percezione è ampiamente positiva e migliorata rispetto al 2015 (media donne: 4.19 - media uomini: 4.73 - media complessiva 2016: 4.37 - media complessiva 2015: 4.12).

B- Le discriminazioni

Anche in questo ambito si registra una percezione molto positiva essendo i valori medi di tutti i quesiti, sia per gli uomini sia per le donne, ampiamente superiori a 3.50.

In quasi tutti i quesiti si registra anche un miglioramento rispetto alla rilevazione 2015, in particolare per i quesiti B_04 "La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro" (media 2016: 4.52 - media 2015: 3.96) e B_07 "La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro" (media 2016: 4.72 - media 2015: 4.19).

C- L'equità nella mia Amministrazione

Si evidenziano in questo ambito delle criticità: infatti ad eccezione del quesito C_05, i valori medi di tutti gli altri quesiti sono, infatti, inferiori a 3.50 e, in alcuni casi, anche lievemente più negativi di quelli dell'indagine precedente.

In particolare, si attestano poco al di sotto del 3.50 i valori medi dei quesiti C_01 "Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro" (3.32) e C_02 "Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità" (3.25): per entrambi i quesiti le donne si sono espresse più negativamente degli uomini (con gap, rispettivamente, di -0.30 e -0.19). Sono, invece, significativamente bassi i valori dei quesiti C_03 "Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione" (2.79) e C_04 "Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto" (2.64). Si attestano, infine, su valori positivi i risultati del quesito C_05 "Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale" la cui media 2016 è pari a 4.00.

D- Carriera e sviluppo professionale

Anche in questo ambito si evidenziano delle criticità: sono, infatti, inferiori a 3.50 e lievemente più negativi di quelli dell'indagine precedente i valori medi dei quesiti D_01 "Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro" (media 2016: 2.67 - media 2015: 2.99), D_02 "Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito" (media 2016: 2.64 - media 2015: 2.75) e D_03 "Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli" (media 2016: 3.03 - media 2015: 3.37).

Si attestano, invece, su valori positivi seppure lievemente inferiori rispetto a quelli della rilevazione 2015 i risultati dei quesiti D_04 "Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale" (media 2016: 3.82 - media 2015: 3.92) e D_05 "Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente" (media 2016: 3.68 - media 2015: 3.77).

Si rileva, infine, che per tutti i quesiti di questo ambito d'indagine le donne si sono espresse mediamente più negativamente degli uomini.

E- Il mio lavoro

I risultati di questo ambito non presentano particolari criticità essendo tutti i valori significativamente superiori a 3.50, seppure lievemente inferiori a quelli della rilevazione precedente.

Anche in questo ambito si rileva una percezione mediamente meno positiva da parte delle donne rispetto agli uomini per tutti i quesiti; un gap particolarmente significativo pari a -0.73 si registra per il quesito E_05 "Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale" (media donne: 3.42 - media uomini: 4.15).

F- I miei colleghi

Anche in questo ambito i risultati sono ampiamente positivi essendo tutti i valori significativamente superiori a 3.50, seppure lievemente inferiori a quelli della rilevazione precedente. In particolare, sono particolarmente positivi i risultati dei quesiti F_02 "Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti" (5.28), F_03 "Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi" (4.86) e F_04 "Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti" (4.56).

Anche in questo ambito si rileva una percezione mediamente meno positiva da parte delle donne rispetto agli uomini per tutti i quesiti; un gap particolarmente significativo pari a -0.65 si registra per il quesito F_05 " *L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare* " (media donne: 3.35 - media uomini: 4.00).

G- Il contesto del mio lavoro

In questo ambito d'indagine presentano risultati positivi e lievemente migliori di quelli della rilevazione precedente i quesiti G_02 " *Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro* " (4.18), G_03 " *I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti* " (3.57) e G_04 " *La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata* " (3.51). Sono, invece, leggermente negative le opinioni espresse in merito ai quesiti G_01 " *La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione* " (3.27) e G_05 " *La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita* " (3.33): quest'ultimo in particolare registra sia un gap in negativo rispetto alla rilevazione precedente (-0.37), sia una significativa differenza tra l'opinione meno positiva espressa dalle donne e quella espressa dagli uomini (media donne: 3.16 - media uomini: 3.65).

H- Il senso di appartenenza

I giudizi espressi in relazione a questo ambito d'indagine sono ampiamente positivi e migliori rispetto a quelli rilevati nella precedente indagine.

In particolare, sono particolarmente positivi i risultati dei quesiti H_01 " *Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente* " (4.42), H_02 " *Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato* " (5.03) e H_03 " *Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente* " (4.96).

Anche in questo ambito si rileva una percezione mediamente meno positiva da parte delle donne rispetto agli uomini per tutti i quesiti; un gap particolarmente significativo pari a 0.95 si registra per il quesito H_04 " *I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali* " (media donne: 3.32 - media uomini: 4.27).

I- L'immagine della mia Amministrazione

Questo ambito non presenta particolari criticità essendo i valori medi di tutti i quesiti, sia per gli uomini sia per le donne, ampiamente superiori a 3.50 ed in linea con i giudizi espressi nella precedente rilevazione; per tutti i quesiti, tuttavia, le donne si sono espresse mediamente in modo lievemente meno positivo degli uomini.

L- La mia organizzazione

I risultati di questo ambito d'indagine sono "borderline": positivi ma con valori non molto superiori a 3.50 quelli dei quesiti L_02 " *Condivido gli obiettivi strategici della mia Amministrazione* " (3.53) e L_04 " *È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione* " (3.69); leggermente negativi quelli dei quesiti L_01 " *Conosco le strategie della mia Amministrazione* " (3.17) e L_03 " *Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia Amministrazione* " (3.40).

Circa la differenza tra le opinioni espresse da uomini e donne: sono mediamente più positive le opinioni espresse dagli uomini ad eccezione del quesito L_01 (media donne: 3.20 - media uomini: 3.12).

Per quanto, infine, riguarda il confronto con l'indagine 2015, i risultati sono più positivi per i quesiti L_01 (media 2016: 3.17 - media 2015: 3.10) e L_02 (media 2016: 3.53 - media 2015: 3.49) e leggermente più negativi per i quesiti L_03 (media 2016: 3.40 - media 2015: 3.55) e L_04 (media 2016: 3.69 - media 2015: 3.71).

M- Le mie performance

I risultati di questo ambito sono positivi con valori superiori a 3.50 per tutti i quesiti: valori positivi ma non molto superiori a 3.50 per i quesiti M_01 " *Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro* " (3.68), M_02 " *Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'Amministrazione con riguardo al mio lavoro* " (3.67) e M_04 " *Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati* " (3.56); valore pienamente positivo per il quesito M_03 " *Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro* " (4.19).

I risultati evidenziano in questo ambito una percezione complessivamente più positiva per le donne rispetto agli uomini per i quesiti M_01 (media donne: 3.76 - media uomini: 3.54), M_03 (media donne: 4.38 - media uomini: 3.85) e M_04 (media donne: 3.74 - media uomini: 3.22).

Per quanto riguarda il confronto con la precedente rilevazione, i valori 2016 sono meno positivi di quelli 2015 per i quesiti M_01 (media 2016: 3.68 - media 2015: 4.15), M_02 (media 2016: 3.67 - media 2015: 4.11) e M_04 (media 2016: 3.56 - media 2015: 3.89).

N- Il funzionamento del sistema

Questo ambito d'indagine registra per 3 dei 5 quesiti valori positivi, superiori a 3.50 e compresi tra 3.43 e 3.71.

Emerge tuttavia una significativa criticità in relazione al quesito N_04 "*La mia Amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano*" (2.80); i valori di tutti i quesiti sono, inoltre, mediamente meno positivi di quelli della rilevazione precedente (con gap ricompresi tra i valori -0.20 e -0.62). Sono leggermente negativi anche i risultati del quesito N_05 "*Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale*" (3.24).

I risultati evidenziano infine in questo ambito una percezione complessivamente più positiva per le donne rispetto agli uomini (con gap ricompresi tra i valori 0.22 e 0.43) ad eccezione del quesito N_05 per il quale sono sostanzialmente allineati (media donne: 3.20 - media uomini: 3.31).

O- Il mio capo e la mia crescita

Questo ambito presenta risultati leggermente negativi per i quesiti O_01 "*Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi*" (3.35) e O_02 "*Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro*" (3.33); i risultati sono, invece, significativamente positivi per i quesiti O_03 "*È sensibile ai miei bisogni personali*" (4.22), O_04 "*Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro*" (4.18) e O_05 "*Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte*" (4.21).

È rilevabile una criticità nel fatto che i risultati sono per tutti i quesiti mediamente meno positivi della precedente rilevazione, con gap ricompresi tra - 0.57 e -0.77.

I risultati evidenziano infine una percezione complessivamente più positiva da parte delle donne rispetto agli uomini (con gap ricompresi tra i valori 0.38 e 0.91); particolarmente significativa appare la differenza di percezione in relazione ai quesiti O_03 (media donne: 4.53 - media uomini: 3.62) e O_05 (media donne: 4.47 - media uomini: 3.69).

P- Il mio capo e l'equità

I risultati di questo ambito sono per tutti i quesiti superiori a 3.50; è, tuttavia, da rilevare che essi sono per tutti i quesiti mediamente meno positivi della precedente rilevazione, con gap ricompresi tra - 0.56 e -0.71.

Anche in questo caso i risultati evidenziano una percezione complessivamente più positiva da parte delle donne rispetto agli uomini (con gap ricompresi tra i valori 0.37 e 0.91); particolarmente significativa appare la differenza di percezione in relazione al quesito P_03 "*Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti*" (media donne: 4.02 - media uomini: 3.12).

Conclusioni:

→ Sono sostanzialmente positivi i giudizi espressi sul contesto lavorativo, l'assenza di discriminazioni, il lavoro svolto e i colleghi. Sono inoltre ampiamente positive le opinioni espresse in merito al senso di appartenenza e all'immagine dell'Amministrazione che, seppure con una lieve flessione rispetto alla precedente indagine, confermano un forte legame con l'Amministrazione già positivamente valorizzato nelle rilevazioni degli anni precedenti: i rispondenti, ed in particolare le donne, sembrano tuttavia non riconoscersi sempre nei valori e nei comportamenti praticati dall'Ente (quesito H_04).

→ Permane, come per la precedente rilevazione, una percezione non positiva circa le prospettive di carriera, la meritocrazia e l'equità della retribuzione; stanti i vincoli normativi e della contrattazione collettiva che non consentono l'implementazione di strumenti atti ad influire in maniera incisiva su retribuzione e carriera, si può cercare di migliorare la percezione che il personale ha della propria valorizzazione sia fornendo opportunità di crescita delle competenze attraverso la formazione, sia attraverso il potenziamento del sistema di valutazione della performance.

→ Circa il grado di condivisione del sistema sembra permanere una criticità in relazione al grado di conoscenza e condivisione delle strategie e dei risultati dell'Amministrazione. Ciò suggerisce l'opportunità di rafforzare l'attività di informazione del personale in merito alle scelte strategiche operate dagli organi di indirizzo e, al contempo, di operare una crescente responsabilizzazione che ai diversi livelli favorisca la consapevolezza del contributo dato dal proprio lavoro al raggiungimento degli obiettivi.

→ Nella valutazione del superiore gerarchico i risultati sono ampiamente positivi anche se si evidenzia una debolezza nella capacità di indirizzo e motivazione dei sottoposti ravvisabile nei risultati dei quesiti O_01 e O_02. Inoltre la scarsa fiducia nella premialità del sistema, evidenziata dai risultati del quesito N_04 potrebbe essere ricollegabile anche alla capacità di valutazione e conseguente valorizzazione dei sottoposti da parte del personale con incarichi di responsabilità.

5. TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Per quanto concerne gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa, le differenti misure, obbligatorie (generali) e ulteriori (specifiche), attraverso le quali si è concretizzato l'impegno dell'Università per Stranieri di Perugia nell'anno 2016 sono indicate nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018 (PTPC), documento programmatico che esplicita le azioni a livello descrittivo, normativo e attuativo.

Nell'anno di riferimento, dapprima sono stati adottati, nel mese di gennaio, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018 ed un distinto Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Successivamente, in applicazione alle disposizioni contenute nel d.lgs. 97/2016, i documenti sono confluiti in un unico atto, il sopraindicato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018.

I risultati dell'attività svolta dall'Ateneo, conseguiti tramite l'assolvimento degli obblighi di legge, il recepimento degli adeguamenti richiesti dalle innovazioni normative e dall'ANAC, nonché tramite l'adozione di nuove misure organizzative, si concretizzano nei dati e nelle informazioni pubblicati all'interno della sezione *Amministrazione trasparente* del sito web istituzionale.

Per quanto concerne il collegamento tra Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e Piano Integrato si è proseguito nel consolidare il processo di integrazione e interazione fra i diversi ambiti, tenendo conto delle indicazioni contenute nelle 'Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane' rese note da ANVUR a luglio 2015. Nel 2016 si è pertanto provveduto alla creazione di sinergie stabili tra obiettivi operativi legati alla performance amministrativa e misure di prevenzione della corruzione, nell'ottica di favorire la connessione tra performance, prevenzione della corruzione e trasparenza.

Ciò posto, è possibile individuare **nell'integrazione fra performance, anticorruzione e trasparenza** il filo conduttore delle attività definite dal PTPC per l'anno di riferimento, la cui efficacia è valutata tramite la Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione, l'Attestazione del Nucleo di Valutazione di Ateneo, la Relazione semestrale "Stato di attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018" e l'interazione con gli stakeholder interni ed esterni.

Alla luce di questa ultima considerazione, l'Ateneo ha inteso mantenere costante il rilevamento degli accessi web alla sezione *Amministrazione trasparente* attraverso il sistema di statistiche *Google Analytics*, il quale, per l'anno 2016, ha registrato un totale di 13.954 visualizzazioni di pagina.

Come emerge dall'articolazione della sezione *Amministrazione trasparente*, gli ambiti di applicazione di tali misure sono molteplici e toccano tutte le attività amministrative, così come quelle didattiche. Fra i più rilevanti la rotazione degli incarichi a fini anticorrittivi, che proprio nel 2016 è stata oggetto di una importante novità. Con l'obiettivo di rafforzare il sistema di controlli e garantire la divisione dei poteri, le due funzioni di Responsabile legate ai summenzionati adempimenti sono transitate dal Direttore Generale in capo al nuovo Dirigente (D.P.C.d.A. n. 23 del 30/05/2016).

Più specificatamente, è stata inizialmente la sola funzione di Responsabile della Prevenzione della Corruzione ad essere trasferita; in un secondo momento, anche le attribuzioni di Responsabile della Trasparenza sono state attribuite a tale profilo (D.R. n. 300 del 15.11.2016) in linea con quanto previsto dal nuovo Piano Nazionale Anticorruzione.

Attraverso tale unificazione dei compiti è stato dato impulso ad un nuovo assetto organizzativo, che ha previsto altresì la costituzione di un Struttura esclusivamente dedicata al supporto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza quale risposta amministrativa aggiuntiva alla trasversalità e alla complessità della materia.

Per quanto concerne le iniziative formative e informative che assumono particolare rilievo al fine di favorire la prevenzione dell'illegalità e la diffusione della cultura dell'*open government*, esse sono state sancite e richieste, come previsto nel PTPC, entro la fine del mese di febbraio su indicazione dell'RPCT in carica, il Direttore Generale, per poi venire organizzate nell'arco dell'intero anno. Le tematiche affrontate nel 2016 hanno tenuto conto degli aggiornamenti normativi e delle specifiche esigenze formative proprie del settore universitario. Il Piano 2016-2018 ha inoltre previsto, per la prima volta, che tutti i dipendenti dell'Ateneo, siano essi personale docente, così come personale tecnico, amministrativo o bibliotecario ne fossero destinatari.

Più nel dettaglio, nel 2016 corsi di secondo e terzo livello sono stati indirizzati ai responsabili delle Aree e dei Servizi identificati a rischio medio e alto, mentre nel 2017 corsi di livello base hanno visto la partecipazione di tutto il personale compreso il corpo docente.

A livello divulgativo, è opportuno segnalare l'organizzazione della *V Giornata della trasparenza*, che ha previsto il coinvolgimento di tutte le funzioni amministrative e dell'Organismo Indipendente di Valutazione, impegnati nei processi di attuazione e verifica degli adempimenti, secondo un format che ha accompagnato le diverse Giornate promosse da questo Ateneo.

Nel novero delle novità introdotte è opportuno indicare l'attivazione di una applicazione per la gestione delle Segnalazioni di fatti corruttivi (*whistleblowing*) all'interno del sito web d'Ateneo. Si tratta di uno strumento di comunicazione che richiama l'attenzione di autorità, interne o esterne, su condotte di illegalità garantendo l'anonimato del "segnalante".

Relativamente alle azioni compiute più specificatamente in adempimento agli obblighi in materia di trasparenza, sia previgenti sia introdotti dal D.lgs. 97/2016, viene evidenziato come, oltre a mantenere continuo il monitoraggio sulla corretta osservanza, di particolare impegno sotto il profilo organizzativo interno e di impatto innovativo, risulti essere il costante studio del processo di informatizzazione.

Si è proseguito, infatti, nell'ottimizzazione della raccolta delle informazioni oggetto di pubblicazione attraverso l'utilizzo combinato delle funzioni delle piattaforme informatiche in uso presso l'Amministrazione, al fine del tempestivo inserimento nell'apposita Sezione del sito istituzionale, in particolare in merito ai dati relativi a 'Bandi di gare e contratti' e ad 'Anagrafe delle prestazioni'.

È stato progettato un sistema tabellare relativo ai procedimenti amministrativi d'Ateneo, secondo le indicazioni del Progetto 'Procedamus', prevedendo una implementazione nel Sistema documentale Titulus, che non solo consenta l'ostensione di un catalogo 'statico' delle attività tecnico-amministrative, ma permetta anche la realizzazione di un adeguato sistema di monitoraggio di atti endoprocedimentali e di tempistiche, sia ai fini interni (gestione dei procedimenti da parte delle Strutture) che esterni (accesso da privati cittadini ai procedimenti che li riguardano).

L'Ateneo, pertanto, prosegue l'intrapreso percorso di automazione dei processi, programmando per il futuro l'implementazione di misure volte ad una sempre maggiore integrazione tra le varie piattaforme software per la gestione di tutti i dati oggetto di pubblicazione, anche al fine di un costante e agevole monitoraggio della 'matrice di responsabilità' individuata in allegato al Piano.

Tra le novità normativamente introdotte dal citato D.Lgs. 97/2016, la principale è costituita dall'accesso civico c.d. generalizzato, il quale consente a 'chiunque' di effettuare un controllo sull'operato delle PP.AA.: l'accesso viene esteso a documenti e dati ulteriori rispetto a quelli per cui è previsto l'obbligo di pubblicazione. In considerazione della difficile ed articolata materia, dapprima l'ANAC, con proprie linee-guida e successivamente il Dipartimento della Funzione Pubblica con relativa circolare hanno fornito indispensabili indirizzi ai quali l'Amministrazione si prefigge di dare completa applicazione, anche attraverso lo studio di atti regolamentari e l'organizzazione di un nuovo processo amministrativo.

Sono state apportate, inoltre, diverse modifiche a svariati obblighi. Di particolare importanza quello che ha imposto la pubblicazione di una quantità maggiore di dati relativi alla categoria dei Dirigenti amministrativi e dei direttori di Strutture Scientifico-didattiche. Rispetto a tali adempimenti, ed anche in considerazione della molteplicità delle Strutture coinvolte, è stata data particolare attenzione al rispetto della normativa in tema di privacy, in considerazione della 'delicatezza' di talune tipologie di informazioni.