

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA

WWW.UNIPG.IT



PIANO DELLE PERFORMANCE

2013 – 2015

INDICE

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO	
1.1 PREMESSA	4
1.2 ABBREVIAZIONI	5
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI <i>STAKEHOLDER</i> ESTERNI	6
2.1 CHI SIAMO	6
2.2 COSA FACCIAMO	8
2.3 COME OPERIAMO	9
3. IDENTITÀ	11
3.1 L'AMMINISTRAZIONE "IN CIFRE"	11
3.2 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE	17
3.2.1 I VALORI	18
3.3 ALBERO DELLA <i>PERFORMANCE</i>	20
4. ANALISI DEL CONTESTO	21
4.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	21
4.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	33
5. OBIETTIVI STRATEGICI	41
5.2 NUOVI OBIETTIVI STRATEGICI 2013-2015 INDICATI DAL CDA IN DATA 20 MARZO 2013	41
6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI	42
6.1 OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE DIRIGENZIALE	42
6.2 OBIETTIVI DIRIGENZIALI IN MATERIA DI TRASPARENZA, INTEGRITA' E ANTICORRUZIONE	42
7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE <i>PERFORMANCE</i>	43
7.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO	43

7.2 COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO	44
8. ALLEGATI TECNICI	48

1. 1 PREMESSA

Il presente documento ha ad oggetto lo scorrimento al triennio 2013-2015 del Piano della Performance dell'Università degli Studi di Perugia, adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2011, redatto ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, seguendo le indicazioni delle delibere della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) n. 112/2010, n. 1/2012 e n. 6/2013.

La parte dedicata alla esplicitazione delle aree strategiche e degli obiettivi strategici ed operativi si articola in due sezioni. La prima dedicata all'aggiornamento e all'attualizzazione all'anno 2013 del primo piano triennale 2011-2013 delle performance, quale primo approccio di pianificazione che ha ispirato la gestione dell'Ateneo, nonché base di un ulteriore sviluppo a lungo raggio di più pregnanti obiettivi strategici. La seconda dedicata all'enunciazione e allo sviluppo della programmazione strategica per il triennio 2013-2015, adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 20 marzo 2013, che accompagnerà l'implementazione del nuovo assetto istituzionale, funzionale ed organizzativo dell'Ateneo di Perugia, a seguito della compiuta attuazione del nuovo Statuto di autonomia in attuazione della Legge n. 240/2010.

1.2 ABBREVIAZIONI

AC: AMMINISTRAZIONE CENTRALE

A.DI.S.U: AGENZIA REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO

ANVUR: AGENZIA NAZIONALE VALUTAZIONE DEL SISTEMA UNIVERSITARIO E DELLA RICERCA

CAF: COMMON ASSESSEMENT FRAMEWORK

CDA: CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

CDL: CORSO DI LAUREA

CLA: CENTRO LINGUISTICO DI ATENEO

CIVR: COMITATO DI INDIRIZZO PER LA VALUTAZIONE DELLA RICERCA

CNR: CONSIGLIO NAZIONALE DELLE RICERCHE

CNSU: CONSIGLIO NAZIONALE DEGLI STUDENTI UNIVERSITARI

ANVUR: AGENZIA NAZIONALE DI VALUTAZIONE DEL SISTEMA UNIVERSITARIO E DELLA RICERCA

CRUI: CONFERENZA DEI RETTORI DELLE UNIVERSITA' ITALIANE

CSB: CENTRO SERVIZI BIBLIOTECARI

CUN: CONSIGLIO UNIVERSITARIO NAZIONALE

DG: DIRETTORE GENERALE

DDG: DECRETO DIRETTORE GENERALE

DIP: DIPARTIMENTO

DR: DECRETO RETTORALE

FIG: FIGURA

FFO: FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO

FSE: FONDO SOCIALE EUROPEO

MIUR: MINISTERO DELL'ISTRUZIONE DELL' UNIVERSITA' E RICERCA

NVA: NUCLEO DI VALUTAZIONE ATENEO

PI: PARTI INTERESSATE

R: RETTORE

RDD: RESPONSABILE DELLA DIREZIONE DI ATENEO

R.S.U.: RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

SA: SENATO ACCADEMICO

SGQ: SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ

TAB: TABELLA

TAB: TECNICO AMMINISTRATIVO BIBLIOTECARIO

UNIPG: UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER GLI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 CHI SIAMO

L'Università degli Studi di Perugia ha da poco compiuto 700 anni di vita (1308-2008) ed è il luogo ideale per tutti i giovani che intendono affrontare gli studi universitari.

Con le sue 11 Facoltà (Agraria, Economia, Farmacia, Giurisprudenza, Ingegneria, Lettere e Filosofia, Medicina e Chirurgia, Medicina Veterinaria, Scienze della Formazione, Scienze Matematiche Fisiche e Naturali, Scienze Politiche), e una vasta offerta di corsi di studio di primo e secondo livello e a ciclo unico lo *Studium Perusinum* risponde, infatti, pienamente alle esigenze dei giovani, alle attese della società e del mondo del lavoro. Le Facoltà cessano di esercitare le proprie funzioni a far data dal 15 giugno 2013, data in cui, contestualmente, vengono attivati 16 nuovi Dipartimenti, istituiti con delibera del Cda del 22 gennaio 2013 a cui vengono attribuite, oltre alle consuete funzioni di ricerca scientifica, quelle relative alle attività didattiche e formative così come previsto dalla Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

Le attività didattiche coinvolgono, oltre Perugia e Terni, anche le città di Assisi, Città di Castello, Foligno, Narni.

L'Ateneo dispone di 3 Centri di eccellenza di rilevanza internazionale (Centro di eccellenza materiali innovativi nanostrutturali per applicazioni chimiche, fisiche e biomediche, Centro di eccellenza per la ricerca sulla birra, Centro di eccellenza tecnologie scientifiche innovative applicate alla ricerca archeologica e storico-artistica) e di numerosi altri Centri di Ricerca nazionali: Centro di medicina perinatale e della riproduzione, Centro di ricerca di proteomica e genomica della tiroide, Centro di ricerca in sicurezza umana, Centro di ricerca sul clima e i cambiamenti climatici, Centro di ricerca sulle biomasse, Centro di studi accademia romanistica costantiniana, Centro di studi giuridici sui diritti dei consumatori, Centro di studio del cavallo sportivo, Centro di studio sul dolore animale, Centro studi della spiritualità medievale, Centro studi interfacoltà Lamberto Cesari', Centro universitario di ricerca interdipartimentale sull'attività motoria, Società della conoscenza e tecnologie forensi.

E' sede amministrativa di Centri Interuniversitari: Centro Interuniversitario di ricerca e formazione in flebologia, Centro interuniversitario di ricerca per la didattica delle discipline statistiche, Centro interuniversitario di ricerca sull'inquinamento da agenti fisici, Centro interuniversitario studi francescani, Centro interuniversitario per l'ambiente.

Intrattiene rapporti di collaborazione scientifica con Università europee, americane, giapponesi, cinesi e indiane.

Le numerose iniziative didattiche trovano un valido supporto in strutture di servizio che sono all'avanguardia sul piano nazionale. Tra queste, occupano una posizione di preminenza il Centro Linguistico di Ateneo, fornito delle più moderne strutture per l'apprendimento delle lingue e le 12

biblioteche. La collocazione dell'Ateneo in città ricche di arte e di cultura consente agli studenti un proficuo inserimento nella realtà locale: iscriversi ai suoi corsi universitari significa sentirsi integrato in un contesto sociale vivo e accogliente.

A Terni, infine, si trova la sede del Polo Scientifico Didattico, che ospita alcuni specifici corsi di laurea di 6 Facoltà: Economia, Ingegneria, Lettere e Filosofia, Medicina e Chirurgia, Scienze della Formazione e Scienze Politiche.

Studiare all'estero

Attraverso organici programmi di scambio e convenzioni, l'Ateneo di Perugia favorisce la mobilità studentesca con le più prestigiose Università straniere.

E' infatti possibile per ogni studente accrescere il proprio bagaglio culturale attraverso iniziative di mobilità studentesca nell'ambito dei programmi *Erasmus* (ai fini di studio) e *LLP/Erasmus Placement*, con cui è possibile effettuare rispettivamente una parte degli studi o appositi tirocini in un altro Stato europeo, scegliendo tra circa 350 Università e numerose aziende pubbliche e private, e nell'ambito degli Accordi Culturali Quadro per la mobilità studentesca in ambito extraeuropeo. Nel caso del programma *Erasmus* l'Ateneo predispone, infatti, annualmente un bando che consente di presentare la candidatura per effettuare un periodo di studio all'estero che va da un minimo di 3 a un massimo di 12 mesi.

Servizio di Job Placement

Il Servizio Job Placement d'Ateneo si propone di facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro degli studenti laureati presso l'Università degli Studi di Perugia, attraverso l'attivazione di tirocini extracurricolari e la promozione di candidature per offerte di lavoro presso Aziende, Enti e Associazioni, mette inoltre a disposizione delle imprese gli strumenti più idonei per entrare in contatto con i laureati dell'Università degli Studi Perugia. Il servizio offre servizi anche alle Aziende organizzando presentazioni aziendali individuali, seminari e job day.

Sport e tempo libero

L'Ateneo di Perugia mette a disposizione le strutture e i servizi del Centro Sportivo Universitario. Il CUS è una società sportiva a tutti gli effetti che partecipa regolarmente ai Campionati nazionali universitari nelle numerosissime discipline che si possono praticare a Perugia: dall'atletica leggera al basket, dal calcio alla canoa, dal nuoto al rugby e molte altre.

L'Università degli Studi di Perugia mette a disposizione inoltre una vera e propria cittadella dello sport e dello svago: il *Country Club* universitario "G. Bambagioni". Il Centro è localizzato nella zona della 'Pallotta' ed è dotato di campi da tennis, campi di calcio, calcio a 7 e calcio a 5, campi di *beach volley* e *soccer tennis*, una piscina, sale ricreative, un'area giochi per bambini, una club house, un bar e un ristorante pizzeria. La piscina, per quegli studenti che vogliono praticare le discipline sportive anche a livello

agonistico, è dotata di due vasche: quella per gli adulti misura 25 metri di lunghezza e ospita 5 corsie, quella per bambini è destinata al lavoro riabilitativo.

2.2 COSA FACCIAMO

L' UNIPG gestisce numerose attività, che sono determinanti per il raggiungimento delle finalità e degli obiettivi per cui l'organizzazione è stata costituita. Di seguito vengono riportati i servizi/prodotti realizzati:

1. Orientamento;
2. Corsi di Studio di primo e secondo livello;
3. Corsi di Dottorato;
4. Corsi Scuole Di Specializzazione;
5. Master;
6. Esami di Stato;
7. Corsi on-line;
8. Tutoring;
9. Borse di studio internazionali;
10. Tirocini;
11. Stage;
12. Ricerca;
13. Servizi di Segreteria Didattica;
14. Servizi Bibliotecari;
15. Attività Didattiche Istituzionali;
16. Attività Didattiche Finanziate da soggetti esterni;
17. Corsi in Educazione Continua in Medicina ;
18. Attività Commerciale;
19. Spin-Off e Brevetti;
20. Job - Placement.

2.3 COME OPERIAMO

Come enunciato nello Statuto, UNIPG assume, per l'esercizio delle proprie funzioni, il metodo della programmazione strategica, della verifica e valutazione dei risultati e della distinzione tra le funzioni di indirizzo, programmazione e controllo in capo agli organi di governo e le funzioni di attuazione e gestione amministrativa, tecnica e finanziaria in capo al Direttore Generale, ai Dirigenti e, nei limiti stabiliti dalla normativa vigente e dal Regolamento dell'Ateneo per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità, ai Responsabili di struttura.

UNIPG conforma la propria attività e organizzazione ai principi di imparzialità, buon andamento, efficienza, efficacia, semplificazione, trasparenza e tempestività delle procedure, pubblicità degli atti, copertura finanziaria dei costi, sostenibilità ambientale, tutela della sicurezza e della salute, pari opportunità, cooperazione e responsabilità, promuovendo l'accreditamento delle proprie strutture didattiche, di ricerca, di gestione ed amministrazione e di servizio secondo principi di qualità.

Considera come fattore centrale del proprio sviluppo il monitoraggio e la valutazione delle attività di ricerca e didattiche, avvalendosi di appositi strumenti di controllo e di verifica, e provvede alla istituzione di un sistema di incentivi e di premialità del merito. La valutazione dei risultati è utilizzata ai fini della ripartizione delle risorse tra le strutture e tra i singoli.

UNIPG, per il perseguimento dei suoi fini istituzionali, considera essenziale lo sviluppo delle relazioni con altre Università e istituzioni di cultura e di ricerca, nazionali, europee, internazionali ed estere, e favorisce i rapporti con istituzioni, formazioni sociali, imprese e altre forze produttive, in quanto strumenti di promozione della ricerca scientifica e canali di diffusione e valorizzazione dei suoi risultati. A tale fine, secondo modalità e limiti stabiliti dai Regolamenti di Ateneo, può instaurare forme di collaborazione con altre Università, istituzioni e soggetti pubblici o privati, italiani e stranieri; costituire associazioni, enti, fondazioni, società, consorzi, spin-off, altri organismi pubblici o privati o partecipare ad essi; stipulare convenzioni, contratti e concludere accordi con persone fisiche e giuridiche, pubbliche e private; partecipare a procedure di gara ad evidenza pubblica e prestare servizi a favore di terzi.

Promuove a tutti i livelli l'informatizzazione e la digitalizzazione dei processi organizzativi e dei relativi flussi documentali.

Per favorire il miglioramento della qualità della ricerca e della didattica, UNIPG può, anche in aggregazione con altre Università, istituire poli scientifico-didattici e sedi didattiche decentrate, mediante accordi di programma con il Ministero dell'Istruzione, della Università e della Ricerca, nonché con altre istituzioni e con soggetti pubblici o privati, italiani, europei, internazionali ed esteri, tenuto conto degli indicatori di contesto relativi allo sviluppo regionale e a condizione che siano garantite risorse e infrastrutture adeguate, anche con il supporto di enti, fondazioni, società, consorzi.

UNIPG definisce, attraverso apposite norme regolamentari, anche l'assetto organizzativo necessario all'assolvimento dei compiti istituzionali di didattica e di ricerca, compenetrati con quelli assistenziali,

prestati nei Corsi di Laurea di Medicina e Chirurgia, di Odontoiatria, di quelli delle professioni sanitarie e di Medicina Veterinaria.

La disponibilità delle strutture assistenziali è assicurata all'Università con appositi protocolli ed accordi che disciplinano i rapporti fra i Corsi di Laurea di Medicina e Chirurgia, Odontoiatria, i Corsi per le professioni sanitarie, i Corsi di specializzazione e le amministrazioni nazionali, regionali e locali, in particolare con quelle preposte al Servizio Sanitario Nazionale.

Con apposito Regolamento vengono determinate le modalità con cui si realizzano le forme di autonomia organizzativa e gestionale delle strutture che svolgono compiti assistenziali, nel rispetto della normativa universitaria, e stabilite le norme sulla costituzione di strutture che coinvolgono Dipartimenti universitari ed ospedalieri.

UNIPG si dota di un Ospedale veterinario per l'espletamento dell'attività formativa teorico-pratica correlata al Corso di Laurea di Medicina Veterinaria ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

3. IDENTITÀ

3.1 L'AMMINISTRAZIONE "IN CIFRE"

In questo paragrafo, attraverso l'utilizzo di tabelle e grafici, vengono riportati alcuni dati significativi della nostra organizzazione. E' proprio per questo che come prima tabella si è scelto di iniziare dalla principale utenza, gli studenti.

STUDENTI ISCRITTI ALL' UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA NELL'ULTIMO TRIENNIO			
TIPOLOGIA DI ISCRIZIONE	AA	AA	AA
	2010/2011	2011/2012	2012/2013
CDL (LAUREA TRIENNALE + LAUREA MAGISTRALE)	28381	26819	24421
CDL VECCHIO ORDINAMENTO (ANTE DM 509/99)	1744	1279	819
MASTER	142	182	N.D.
SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE	725	637	N.D.
CORSI DI DOTTORATO	456	327	364
TOTALE	31448	29244	25604

TABELLA 1 - TIPOLOGIE DI STUDENTI NELL'ULTIMO TRIENNIO

PERSONALE DOCENTE					
CATEGORIA	A TEMPO INDETERMINATO	A TEMPO DETERMINATO	MASCHI	FEMMINE	ETÀ MEDIA
ASSISTENTI	1	0	1	0	65
ORDINARI	262	1	211	51	61
ASSOCIATI	317	0	198	119	54
RICERCATORI	541	35	286	255	46
TOTALE	1121	36	696	425	56

TABELLA 2 - TIPOLOGIE DI PERSONALE DOCENTE AL 31/12/2012

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO					
CATEGORIA	A TEMPO INDETERMINATO	A TEMPO DETERMINATO	MASCHI	FEMMINE	ETÀ MEDIA
B	248	10	123	135	48
C	575	55	266	364	47
D	282	6	132	156	51
EP	53	0	25	28	53
CEL	25	6	10	21	52
DIRIGENTE	3	1	1	3	53
TOTALE	1186	78	557	707	48

TABELLA 3 - TIPOLOGIE DI PERSONALE TAB AL 31/12/2012

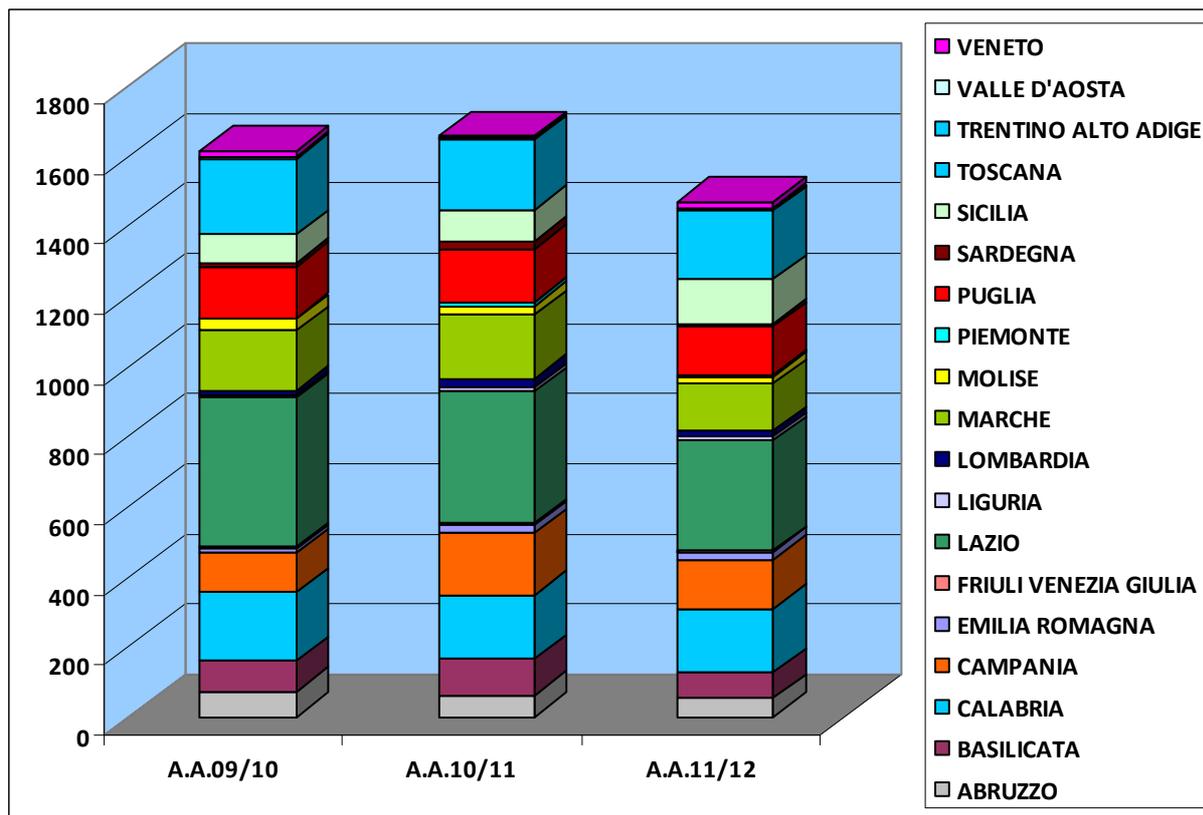


GRAFICO 1 – STUDENTI IMMATRICOLATI PURI NEL TRIENNIO PER REGIONE DI PROVENIENZA

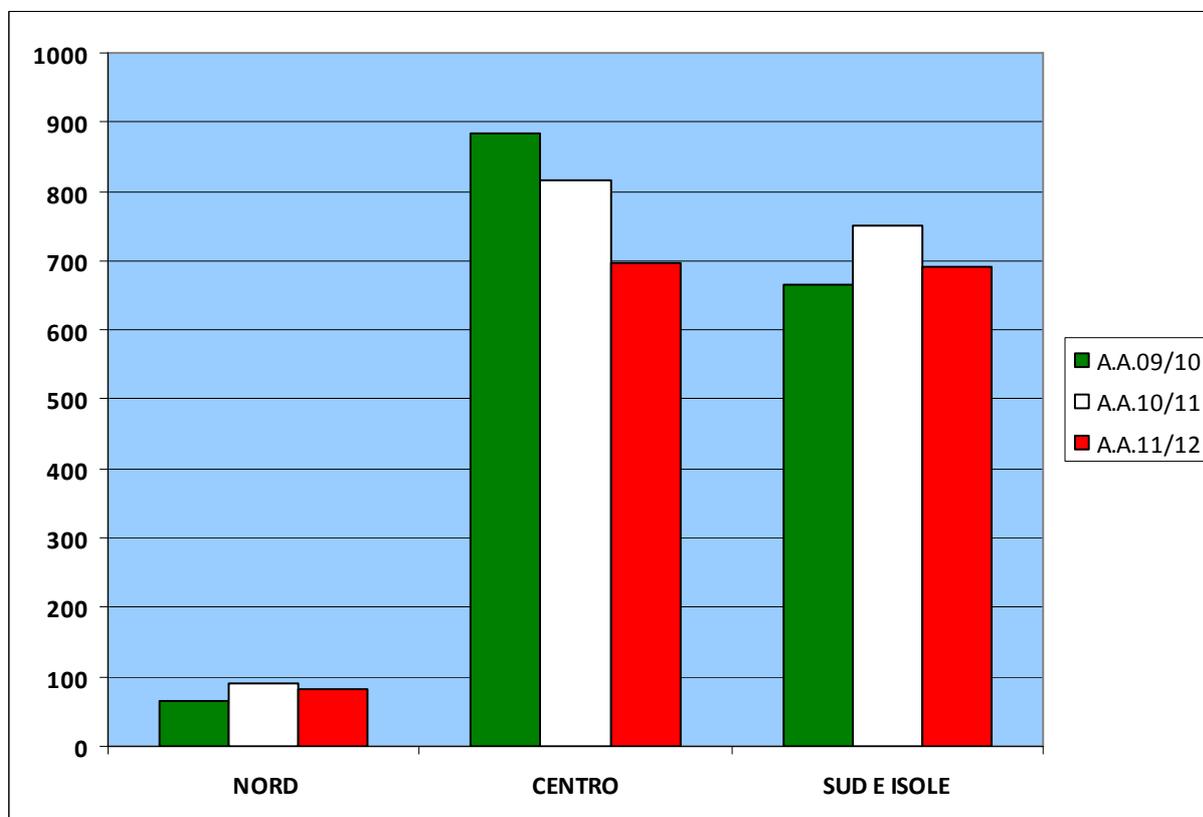


GRAFICO 2 – STUDENTI IMMATRICOLATI PURI NEL TRIENNIO PER AREA DI PROVENIENZA

ANNO	STANZIAMENTO MINISTERIALE QUOTA STORICA	ASSEGNAZIONE UNIPG	PESO
2009	6.620.696.403	140.400.688	2,12%
2010	6.253.370.707	131.105.995	2,10%
2011	5.831.753.978	120.571.994	2,07%
2012	5.560.719.948	115.025.010	2,07%

TABELLA 4 – ASSEGNAZIONI MINISTERIALI QUOTA STORICA NELL'ULTIMO TRIENNIO

ANNO	STANZIAMENTO MINISTERIALE QUOTA PREMIALE	ASSEGNAZIONE UNIPG	PESO
2009	630.313.475	12.750.399	2,02%
2010	731.026.090	13.762.222	1,88%
2011	927.000.000	17.720.710	1,91%
2012	1.015.000,00	19.698.367	1,94%

TABELLA 5 – ASSEGNAZIONI MINISTERIALI QUOTA PREMIALE NELL'ULTIMO TRIENNIO

ANNO	STANZIAMENTO MINISTERIALE FONDO PROGRAMMAZIONE TRIENNALE	ASSEGNAZIONE UNIPG	PESO
2009	61.742.467	1.410.562	2,28%
2010	62.564.255	1.433.086	2,29%
2011	20.773.156	381.942	1,83%

TABELLA 6 – ASSEGNAZIONI MINISTERIALI FONDO DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE NELL'ULTIMO TRIENNIO

INDICATORI CHE DETERMINANO L'ASSEGNAZIONE DELLA PERCENTUALE DELLA QUOTA PREMIALE	2009	2010	2011	2012.
QUALITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA – DOMANDA	2,12%	1,99%	1,80%	1,82%
QUALITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA – RISULTATI	2,12%	1,89%	1,73%	1,58%
QUALITÀ DELLA RICERCA SCIENTIFICA	2,13%	1,90%	2,03%	2,12%

TABELLA 7 – PESO DELL'ATENEO SUL SISTEMA UNIVERSITARIO NELLA DISTRIBUZIONE DELLA QUOTA PREMIALE

ANNO	POSIZIONAMENTO NAZIONALE SU 59 ATENEI
2009	36
2010	44
2011	43

TABELLA 8 – LIVELLO DI COMPETITIVITÀ IN AMBITO NAZIONALE

MOBILITÀ INTERNAZIONALE

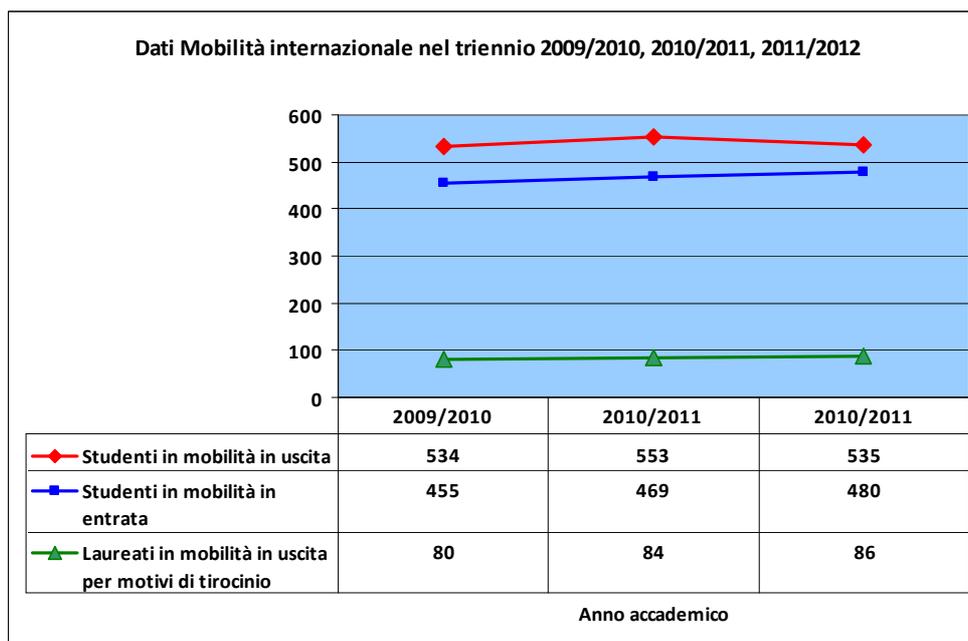


GRAFICO 3 : DATI MOBILITÀ INTERNAZIONALE NELL'ULTIMO TRIENNIO

ASSEGNI DI RICERCA

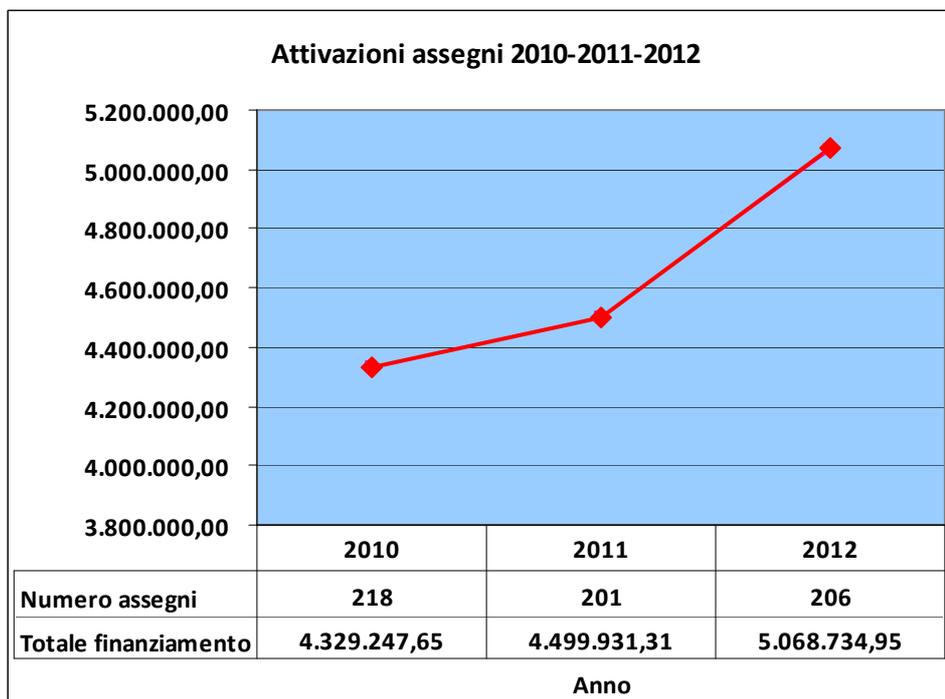


GRAFICO 4 – NUMERO ASSEGNI ATTIVATI NELL'ULTIMO TRIENNIO FINANZIATI DA MIUR E ENTI PUBBLICI E PRIVATI

DOTTORATI DI RICERCA

CICLO DI DOTTORATO	ANNO ACCADEMICO	FINANZIAMENTO ENTI PUBBLICI E PRIVATI	NUMERO BORSE
XXV	2009/10	970.806,21	21
XXVI	2010/11	1.539.097,35	31
XXVII	2011/12	979.496,04	19
XXVIII	2012/13	1.720.473,62	36

TABELLA 9 – NUMERO BORSE ATTIVATE NEGLI ULTIMI QUATTRO ANNI ACCADEMICI FINANZIATI DA ENTI PUBBLICI E PRIVATI

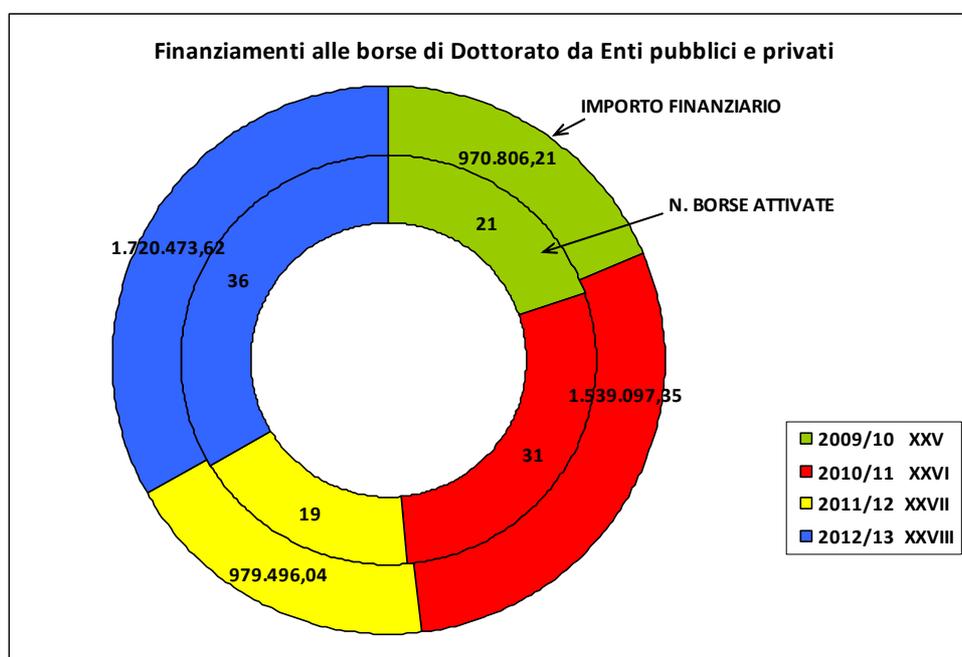
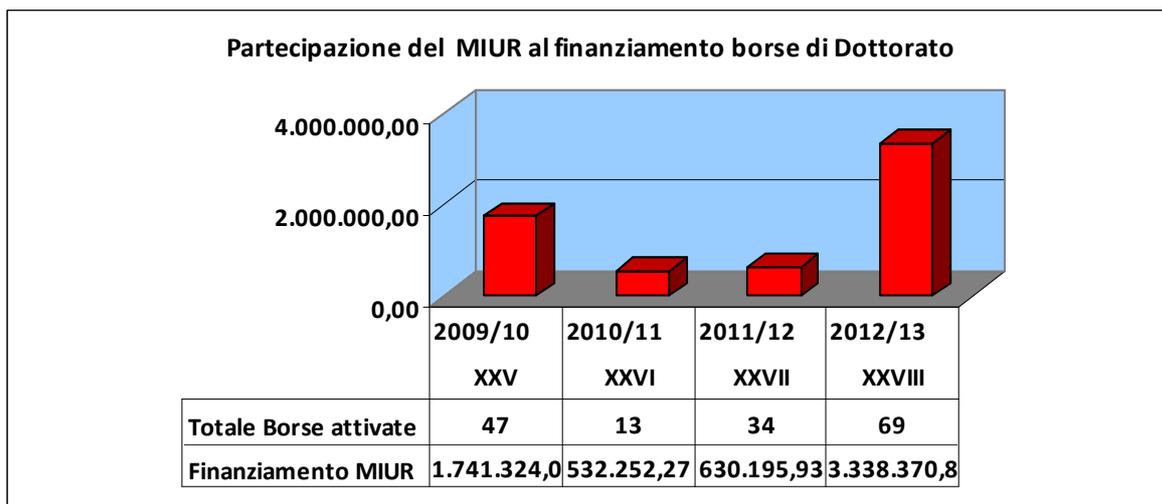


GRAFICO 5 – NUMERO BORSE ATTIVATE NEGLI ULTIMI QUATTRO ANNI ACCADEMICI FINANZIATI DA ENTI PUBBLICI E PRIVATI

CICLO DI DOTTORATO	ANNO ACCADEMICO	FINANZIAMENTO MIUR	NUMERO BORSE MIUR	FINANZIAMENTO DI ATENEO	NUMERO BORSE ATENEO
XXV	2009/10	1.741.324,01	12	625.566,12	35
XXVI	2010/11	532.252,27	11	96.773,14	2
XXVII	2011/12	630.195,93	13	1.163.438,64	21
XXVIII	2012/13	3.338.370,83	13	248.898,31	56

TABELLA 10 – NUMERO BORSE ATTIVATE NEGLI ULTIMI QUATTRO ANNI ACCADEMICI SPECIFICANDO LA PROVENIENZA DEL FINANZIAMENTO



GR

GRAFICO 6 – NUMERO BORSE ATTIVATIE NEGLI ULTIMI QUATTRO ANNI ACCADEMICI FINANZIATE DAL MIUR

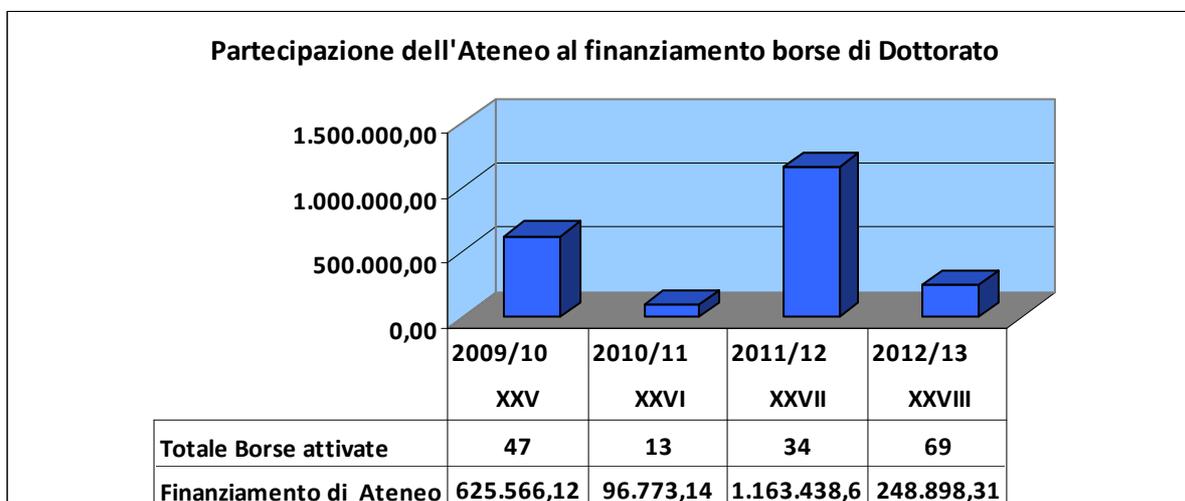


GRAFICO 7 – NUMERO BORSE ATTIVATIE NEGLI ULTIMI QUATTRO ANNI ACCADEMICI FINANZIATE DALL'ATENEO

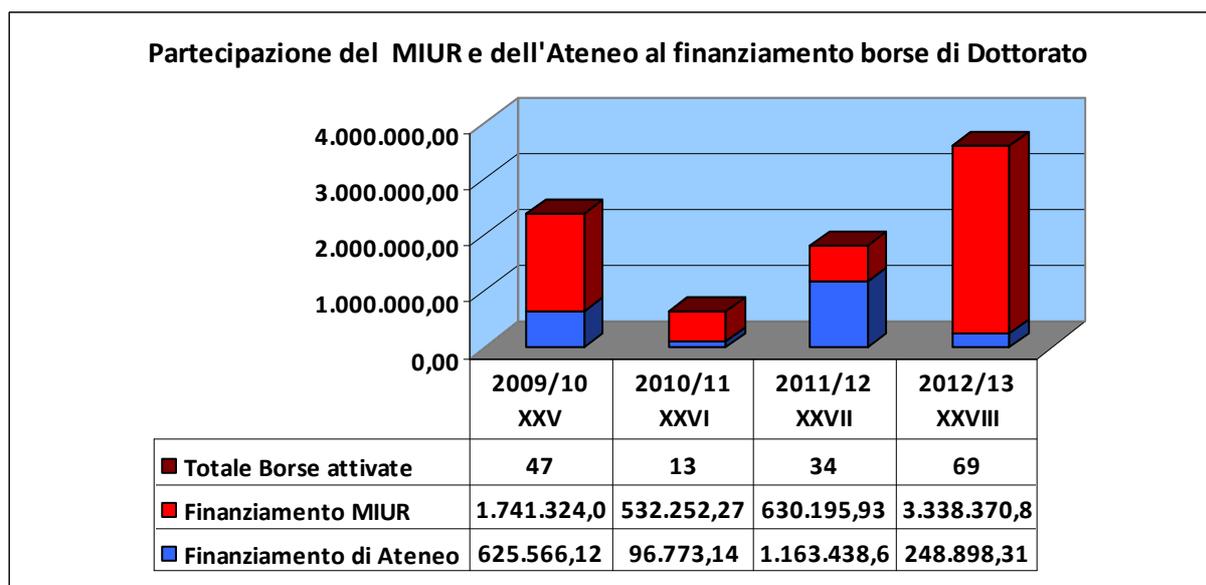


GRAFICO 8 – NUMERO BORSE ATTIVATIE NEGLI ULTIMI QUATTRO ANNI ACCADEMICI FINANZIATE DAL MIUR E DALL'ATENEO

Attività svolte dal Servizio Job Placement nel triennio 2010 - 2012

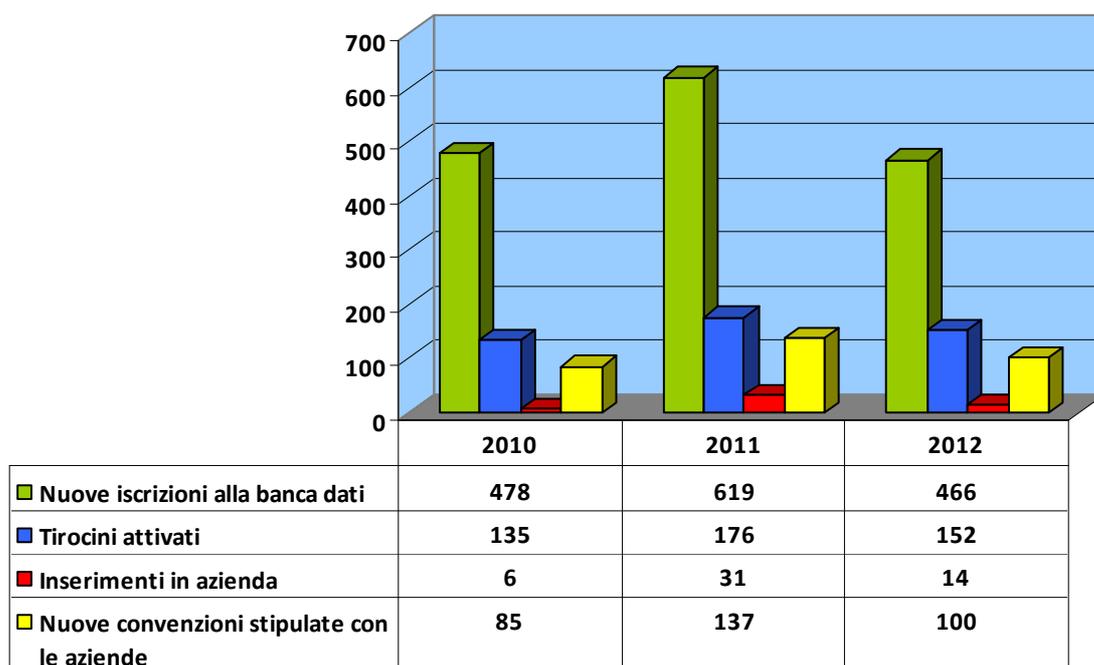


GRAFICO 9 – ATTIVITÀ SVOLTE DAL SERVIZIO JOB PLACEMENT NEL TRIENNIO 2010-2012

3.2 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

Come enunciato nello Statuto di autonomia all'art. 1, UNIPG è un'istituzione pubblica di alta cultura, che opera in conformità ai principi della Costituzione e agli impegni internazionali assunti dall'Italia in materia di ricerca scientifica e di formazione universitaria. I fini primari dell'Università sono la ricerca scientifica, il trasferimento dei suoi risultati e la formazione superiore, considerati inscindibili al fine di promuovere lo sviluppo della società. UNIPG è dotata di personalità giuridica e gode di autonomia normativa, didattica, scientifica, organizzativa, amministrativa, finanziaria e contabile, nei limiti stabiliti dalle leggi dello Stato. UNIPG riconosce la propria appartenenza allo Spazio europeo della ricerca e dell'istruzione superiore. Promuove l'internazionalizzazione della ricerca scientifica e della formazione superiore, in conformità ai principi stabiliti a livello internazionale. A tale fine, stipula accordi con enti e istituzioni, europei ed esteri; promuove la caratterizzazione internazionale dei propri programmi; favorisce la mobilità di tutte le sue componenti, facilitando gli scambi, nonché l'accesso alle proprie attività di ricerca e di formazione da parte di docenti, ricercatori e studenti stranieri; promuove l'istituzione di insegnamenti e Corsi di Studio in lingue diverse dall'italiano, il reciproco conferimento e riconoscimento dei titoli di studio, l'attivazione di percorsi formativi integrati con Università straniere. UNIPG rilascia titoli di studio corrispondenti ai vari livelli di formazione superiore, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente.

3.2.1 I VALORI

I valori della nostra organizzazione sono sanciti nel nuovo Statuto, entrato in vigore il 6 luglio 2012:

- Partecipazione e rappresentatività di tutte le componenti accademiche con pari dignità all'esercizio delle rispettive funzioni e al perseguimento dei propri fini istituzionali;
- Libertà e autonomia dei singoli docenti e ricercatori nell'organizzazione e nello svolgimento delle attività di ricerca e di formazione, assicurando l'indipendenza scientifica, la valorizzazione del merito, l'integrazione tra saperi, nel rispetto dei principi di libertà e dignità dell'uomo, di pacifica convivenza fra i popoli, di tutela dell'ambiente e di valorizzazione del territorio;
- Accesso dei docenti ai finanziamenti e utilizzazione degli strumenti e delle risorse disponibili, valutando la qualità dei progetti di ricerca e la continuità della produzione scientifica;
- Libertà di insegnamento dei docenti, con riferimento sia al contenuto scientifico-culturale sia al metodo didattico, che deve svolgersi in coerenza con la programmazione didattica, nel rispetto delle caratteristiche qualificanti degli insegnamenti attribuiti e tenuto conto dei risultati della valutazione della didattica;
- Equa e razionale distribuzione alle strutture di ricerca e didattiche delle risorse finanziarie, tecniche e di personale di cui dispone, in relazione alle caratteristiche ed esigenze dei settori disciplinari e alla valutazione dei risultati conseguiti;
- Effettivo esercizio del diritto allo studio attraverso: l'istituzione di borse e premi di studio ed altre agevolazioni per gli studenti capaci e meritevoli e, in particolare, per quelli che si trovano in condizioni economiche più disagiate; lo svolgimento di periodi di studio e di tirocinio all'estero, di corsi per studenti lavoratori e di corsi di insegnamento a distanza; l'istituzione di servizi di orientamento e di tutorato e l'agevolazione dell'inserimento dei laureati nel mondo del lavoro;
- Conservazione, sviluppo, valorizzazione e gestione del patrimonio bibliografico, documentario e archivistico;
- Accesso alle risorse informative on line, in particolare attraverso il sistema bibliotecario di Ateneo, e ai servizi che assicurano il trasferimento delle conoscenze e dei risultati delle ricerche;
- Trasparenza, pubblicità e diffusione delle delibere dei propri organi ed accesso agli atti e documenti amministrativi;
- Qualità della vita universitaria per studenti e personale, con particolare riferimento alla salute, alla sicurezza e alla funzionalità degli ambienti, al benessere lavorativo, al superamento delle barriere nei confronti delle persone diversamente abili, alla promozione di attività culturali, sportive e ricreative, anche attraverso apposite forme organizzative;
- Principio di non discriminazione e di pari opportunità nell'accesso allo studio, alla ricerca e al lavoro; eguaglianza sostanziale tra i generi e pari opportunità nell'accesso alle cariche e negli organi collegiali;

- Valorizzazione e tutela della rappresentanza studentesca;
- Sistema di relazioni sindacali orientato alla trasparenza e alla collaborazione;
- Valorizzazione, nell'ambito delle esigenze organizzative, delle professionalità acquisite dal personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL, con promozione della formazione e dell'aggiornamento professionale;

UNIPG ha peraltro adottato un proprio Codice Etico della comunità universitaria, emanato con DR 1669 del 11/08/2010, che ne definisce i valori fondamentali, promuove il riconoscimento dei diritti e il rispetto dei doveri individuali nei confronti dell'istituzione di appartenenza, nonché detta le regole di condotta nell'ambito della comunità. Le norme del Codice etico, il cui aggiornamento è imminente in forza del nuovo Regolamento Generale di Ateneo emanato con D.R. n. 470 del 29 marzo 2013, sono volte a evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, a regolare i casi di conflitto di interessi e di proprietà intellettuale e si applicano anche ai soggetti esterni all'organico di Ateneo che facciano parte dei suoi organi ai sensi del presente Statuto.

3.3 ALBERO DELLE PERFORMANCE



4. ANALISI DEL CONTESTO

4.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno è volta a favorire l'individuazione di alcune variabili significative di natura demografica, sociale, economica e culturale in cui l'Università degli Studi di Perugia opera e sulle quali occorre riflettere.

In particolare dai dati degli ultimi 3 anni accademici si può notare come la popolazione universitaria sia suddivisa in 3 macrocategorie:

- Circa il 60,72 % è composta da studenti con provenienza regionale;
- Circa il 33,57 % è composta da studenti con provenienza extraregionale Il restante 5,70 % è composta da studenti stranieri.

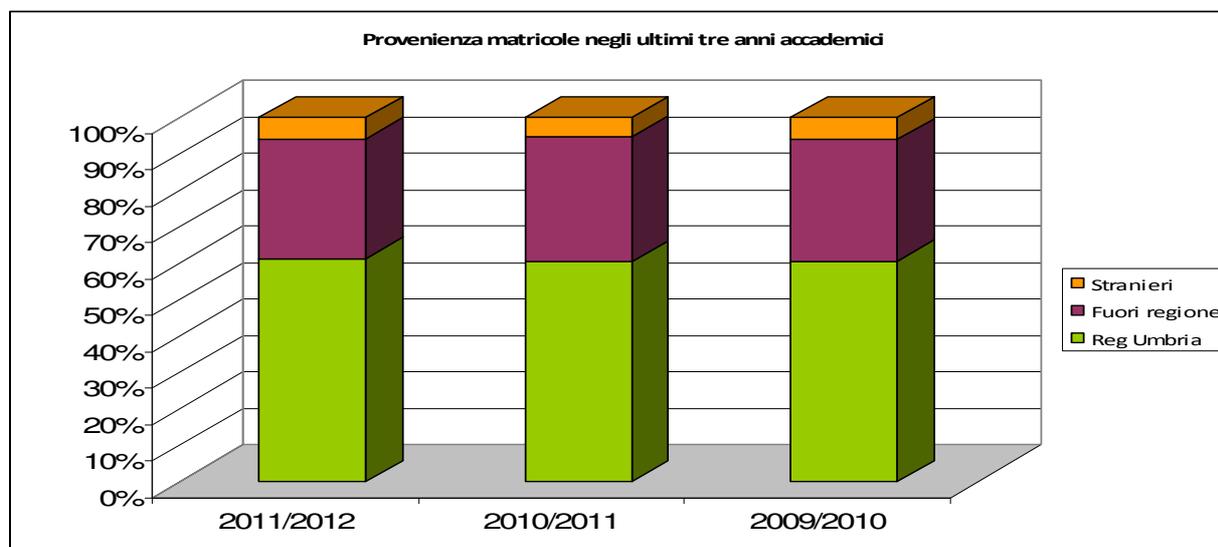


GRAFICO 10 - PROVENIENZA DELLE MATRICOLE NELL' ULTIMO TRIENNIO (FONTE DATI GISS UFFICIO STATISTICO-INFORMATICO DELLA RIPARTIZIONE DIDATTICA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA)

La suddetta ripartizione di iscritti mostra un indice di attrattività su base territoriale che si colloca, nei tre anni, tra il 39 ed il 40 %. Appare quindi evidente la necessità di approfondire le dinamiche della popolazione studentesca a partire dalla categoria di provenienza più ampia, ovvero quella regionale.

La Regione e i suoi abitanti

La Regione Umbria è una tra le più piccole regioni italiane: rispetto alle 20 regioni italiane, risulta al 17° posto per numerosità di popolazione, al 16° posto per superficie in km², al 15° posto per densità di abitanti in km². In Umbria risiedono 884.268 individui, dei quali 460.211 femmine (52,0%) e 424.057 maschi (48,0%) (dato al 9 ottobre 2011 fonte ISTAT)

POPOLAZIONE	884268 *
DENSITÀ	104,6 AB./KM²
SUPERFICIE	8.456,04 KM

Tab. 11 - Popolazione, densità e superficie della Regione Umbria - fonte Dati* ISTAT al 09/10/2011

La distribuzione territoriale della popolazione evidenzia che il 74,2% della popolazione complessiva risiede nella provincia di Perugia (655.844 individui) e il 25,8% nella provincia di Terni (228.424 individui). L'Umbria, sempre alla data del 9 ottobre 2011, conta 104,6 abitanti per Km², ed è meno densamente popolata rispetto alla media nazionale (197,2 abitanti per Km²). La densità della popolazione in Umbria

registra una lieve differenza tra le due province: 103,5 abitanti per Km² nella provincia di Perugia e 107,6 in quella di Terni.

La struttura della popolazione per genere, età e cittadinanza

La struttura per genere della popolazione residente in Umbria si caratterizza, come a livello nazionale, per una maggiore presenza della componente femminile: il 52,0% del totale della popolazione regionale è di sesso femminile, superando in termini assoluti gli uomini di 36.154 unità. In entrambe le province umbre la presenza della componente femminile risulta prevalente: nella provincia di Perugia le donne sono 340.627 (51,9% del totale) e nella provincia di Terni sono 119.584 (52,4%).

Per fornire un'istantanea relativa alla struttura demografica al Censimento attuale, comparandolo a quello precedente risalente dunque a 10 anni prima, si è fatto riferimento alle tradizionali piramidi della popolazione (fonte dati ISTAT http://www.istat.it/it/files/2013/01/Volume_Umbria.pdf).

Nel Grafico 11 - Piramide per età, sesso e cittadinanza della popolazione – Censimento 2011, ai confini attuali - Elaborazione ISTAT - è rappresentata la piramide per età, sesso della popolazione italiana e straniera presente in Umbria **nel 2011**, mentre nel Grafico 12 - Piramide per età, sesso e cittadinanza della popolazione – Censimento 2001, ai confini attuali - Elaborazione ISTAT - è rappresentata la piramide per età, sesso della popolazione italiana e straniera presente in Umbria **nel 2001** a 10 anni di distanza.

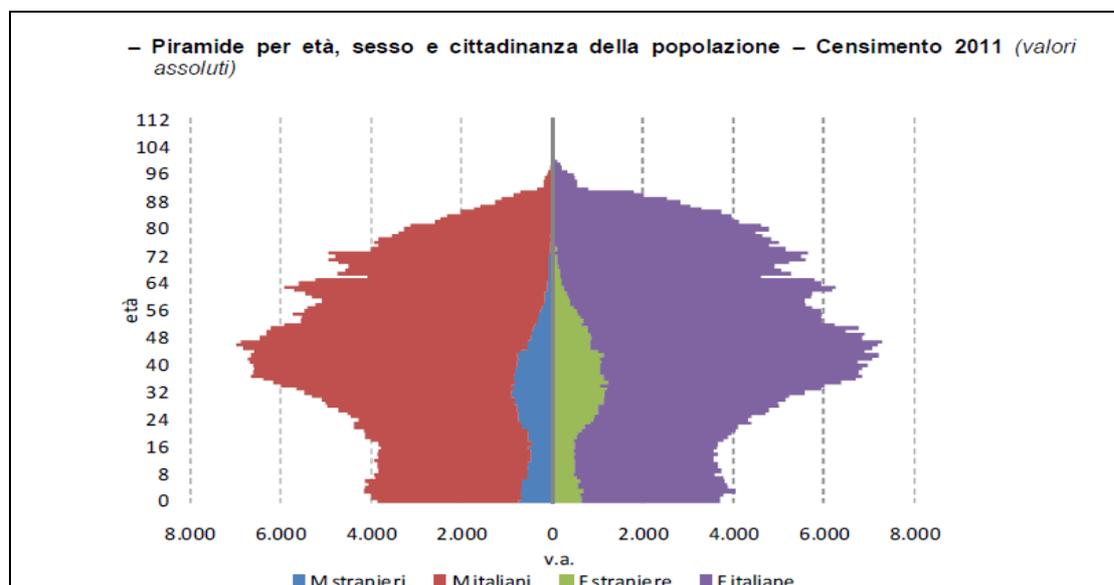


Grafico 11 - Piramide per età, sesso e cittadinanza della popolazione – Censimento 2011, ai confini attuali - Elaborazione ISTAT -

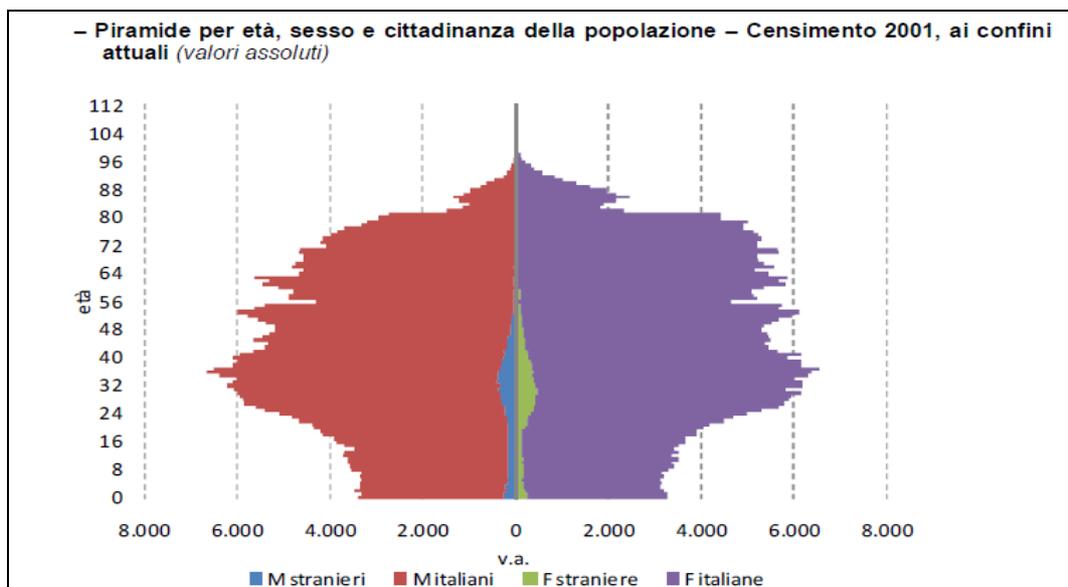


Grafico 12 – Piramide per età, sesso e cittadinanza della popolazione – Censimento 2001, ai confini attuali - Elaborazione ISTAT -

Al Censimento 2011, le piramidi per età e sesso della popolazione italiana e straniera presentano tra di loro una significativa difformità. La classe di età 0-9, che sta alla base della piramide, assume un peso relativo maggiore con riferimento alla popolazione straniera (14,0%) rispetto a quella italiana (8,2%). Tra gli stranieri la quota maggiore di popolazione si ha nella classe di età 30-39, pari al 22,6%, mentre tra gli italiani la classe di età con il peso maggiore è quella da 40-49 pari al 15,2%. La punta della piramide, composta dalla popolazione con 80 anni e più, risulta più allargata nel caso della popolazione italiana e molto più ristretta nel caso di quella straniera.

Rispetto al Censimento 2001 si registra un marcato aumento della numerosità della popolazione straniera in tutte le fasce di età, a differenza dell'ammontare della popolazione italiana che ha invece subito forti riduzioni per le classi di età da 5 a 39 anni e considerevoli incrementi nelle classi di età tra 80 e 90 anni. L'incremento della popolazione straniera nelle varie classi di età interessa in misura maggiore la componente femminile rispetto a quella maschile.

Il passaggio dalle Scuole Secondarie all'Università: (dati sulla provenienza scolastica delle matricole dell'Ateneo di Perugia) .

Nell'Anno Accademico 2011/2012 sono 4.595 le matricole che si iscrivono alla nostra Università. La loro provenienza, in funzione della tipologia di diploma secondario ottenuto, risulta così articolata:

- 42 % proveniente da liceo scientifico
- 22% da istituto tecnico
- 17% da liceo classico
- 8% da istituto magistrale
- 5% da liceo linguistico
- 3% da altre tipologie
- 3% da titolo straniero

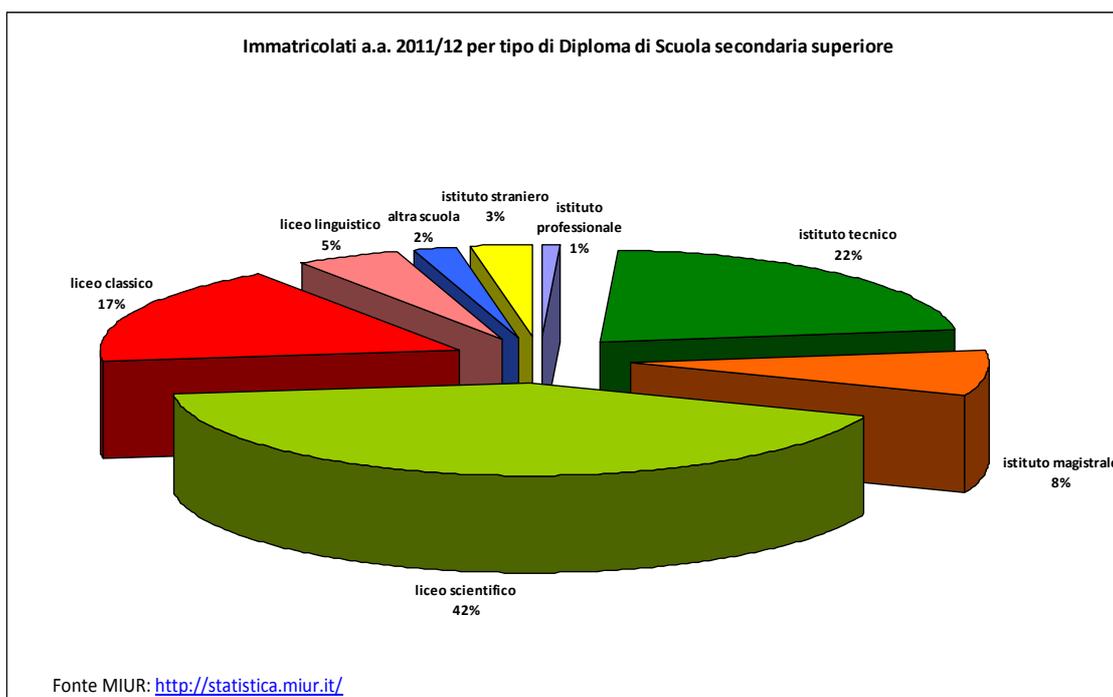


Grafico 13 – Immatricolati Anno Accademico 2011/12 per tipologia di diploma di Scuola Secondaria Superiore

Appare interessante anche verificare la ripartizione delle matricole nelle facoltà presenti in ateneo come risulta dal prossimo grafico 14 - Immatricolati Anno Accademico 2011/12 per Facoltà.

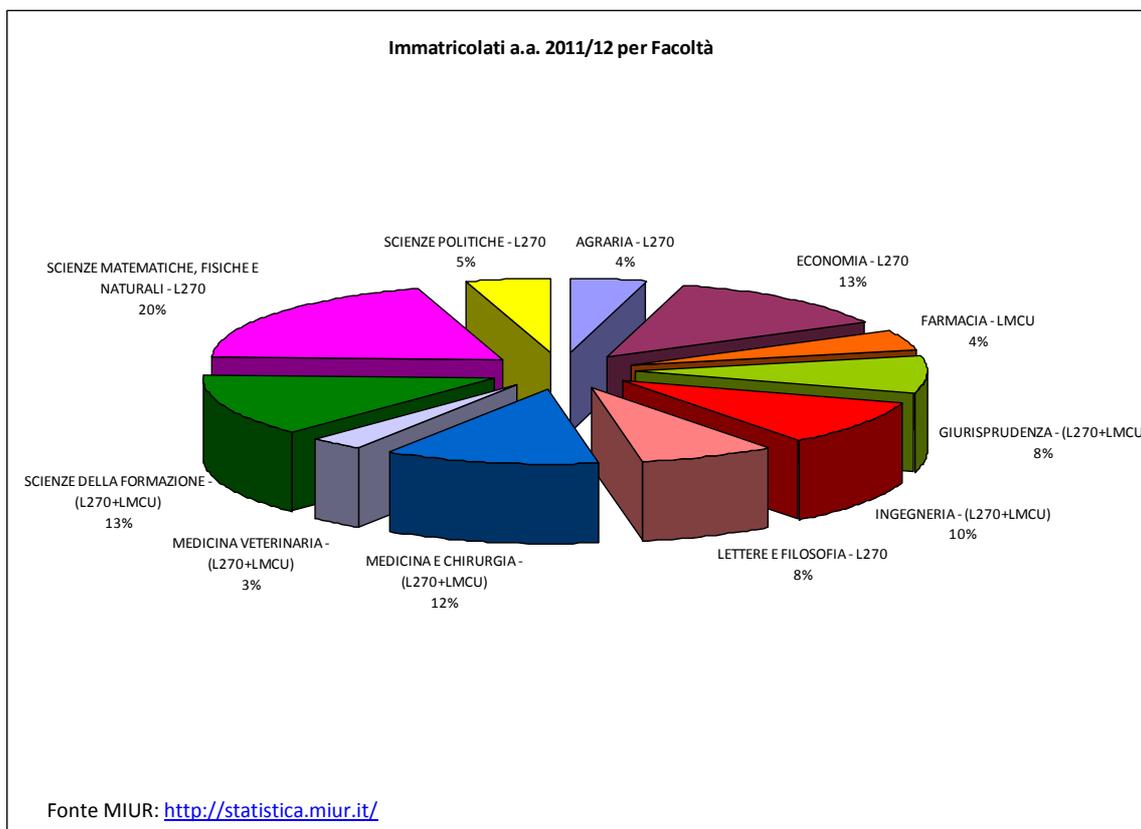


Grafico 14 – Immatricolati Anno Accademico 2011/12 per Facoltà

Il passo seguente può consistere nel valutare quali scelte operano gli studenti in possesso di maturità scientifica, maturità tecnica e maturità classica che rappresentato in totale ben l'81% delle nostre matricole (dati A.A. 2011/2012).

Di seguito i grafici 15, 16 e 17 per tipologia di maturità scientifica, tecnica e classica ottenuta e per Facoltà di iscrizione.

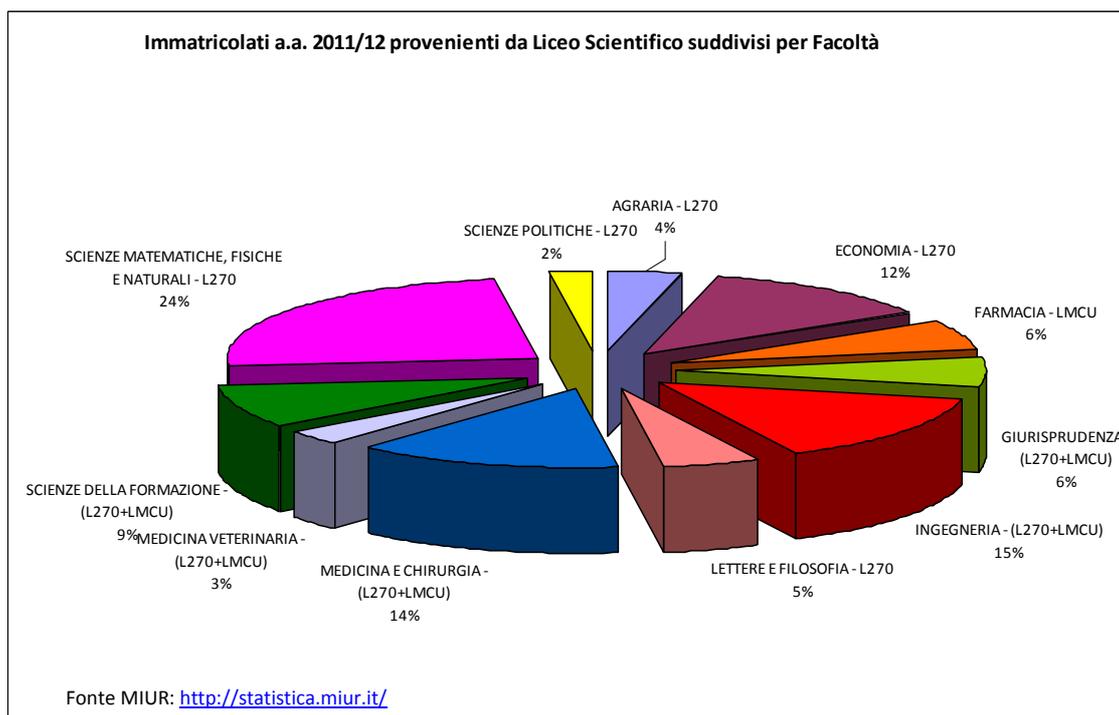


Grafico 15 – Immatricolati Anno Accademico 2011/12 provenienti dal Liceo Scientifico suddivisi per Facoltà

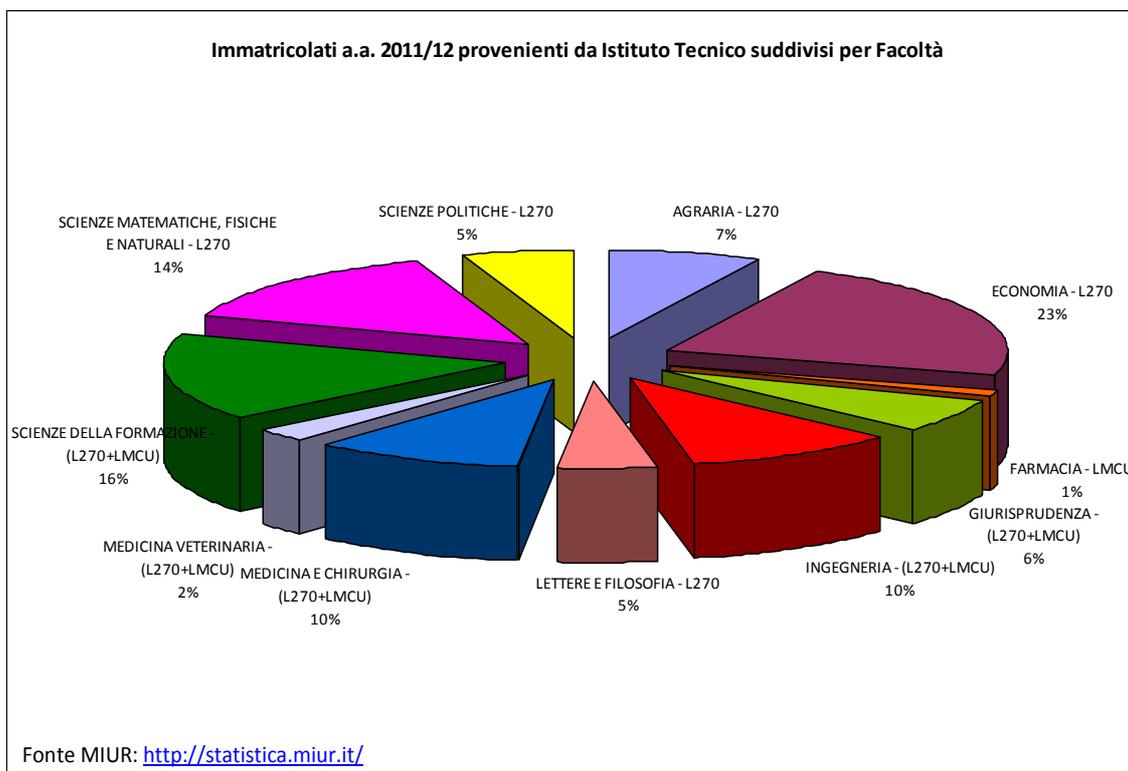


Grafico 16 – Immatricolati Anno Accademico 2011/12 provenienti dall' Istituto Tecnico suddivisi per Facoltà

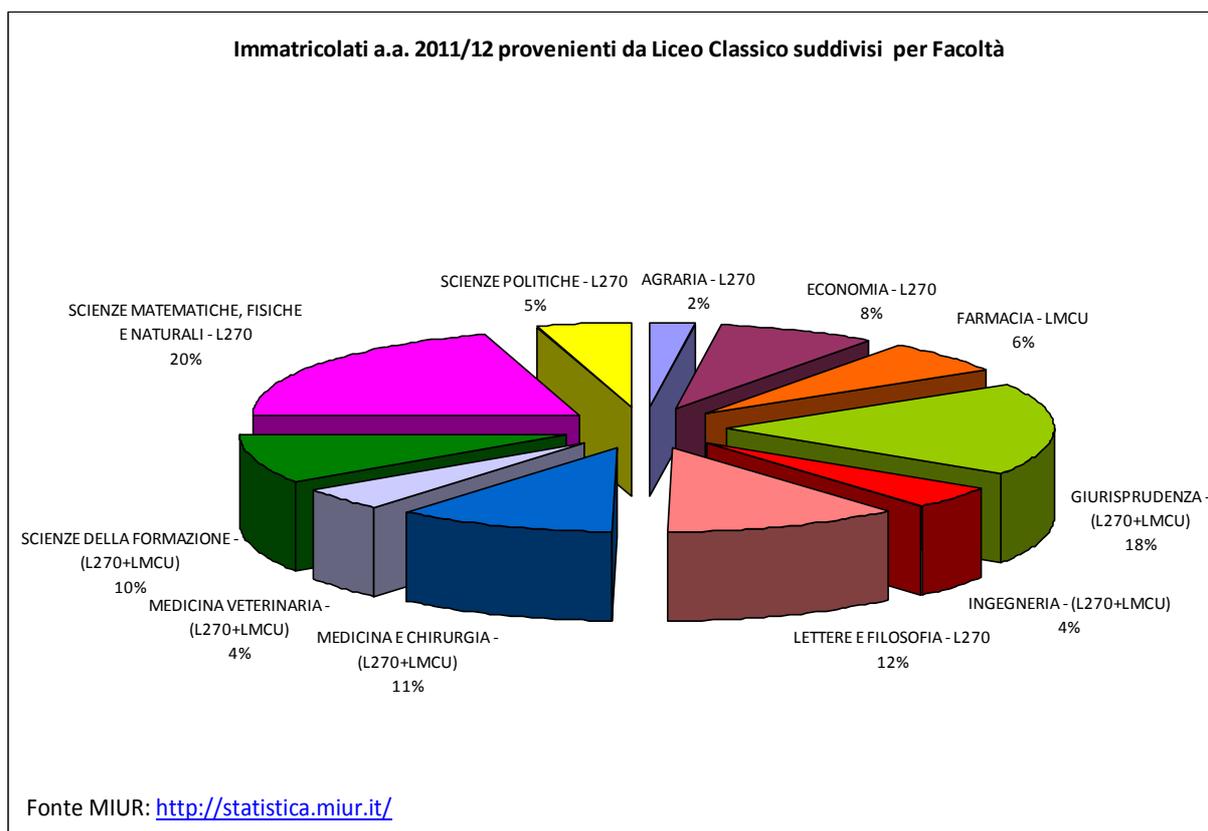


Grafico 17 – Immatricolati Anno Accademico 2011/12 provenienti dal Liceo Classico suddivisi per Facoltà

Raggruppando i dati percentuali delle suddette provenienze rileviamo che, a prescindere dalla considerazione su Facoltà a numero chiuso o programmato, l'81% delle matricole si iscrive percentualmente nell' A.A 2011/2012 alle Facoltà, come mostrate nel Grafico 18.

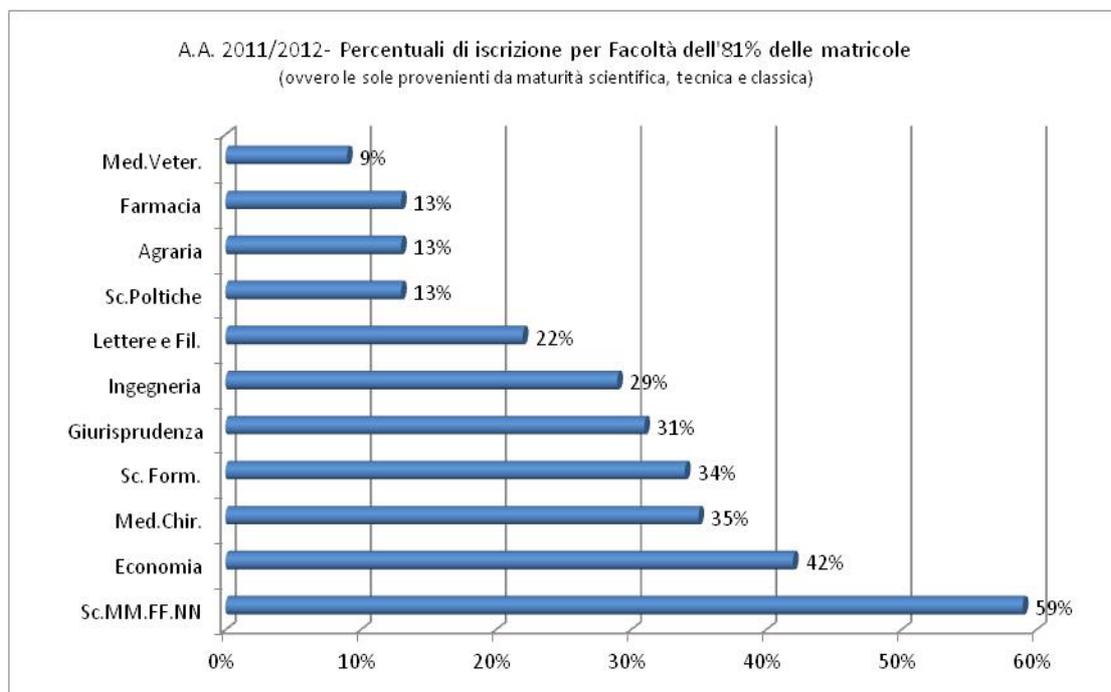


Grafico 18 – Percentuali di iscrizione per Facoltà dell'81% delle matricole (Fonte: elaborazione su dati statistica Miur)

Di seguito nei grafici 19,20,21,22 e 23 vengono esposti i dati degli immatricolati per l'A.A. 2011/12 provenienti da tutte le restanti tipologie di Scuole Secondarie Superiori.

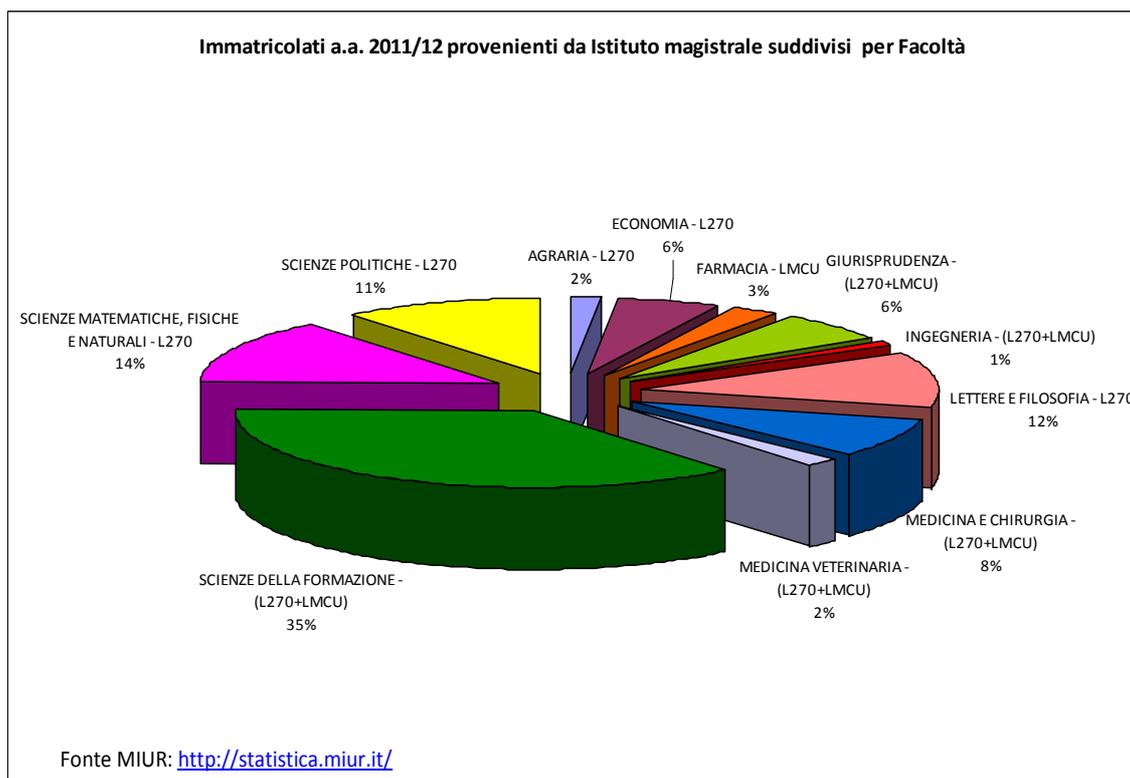


Grafico 19 – Immatricolati Anno Accademico 2011/12 provenienti dall' Istituto Magistrale suddivisi per Facoltà

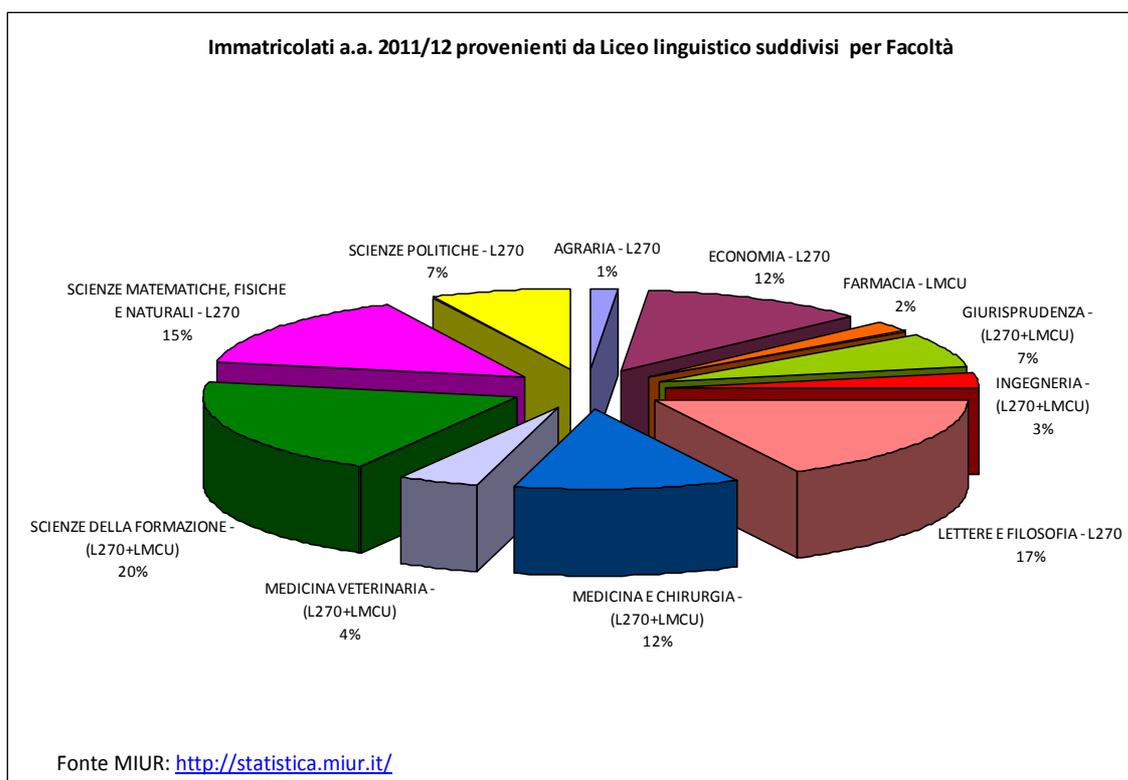
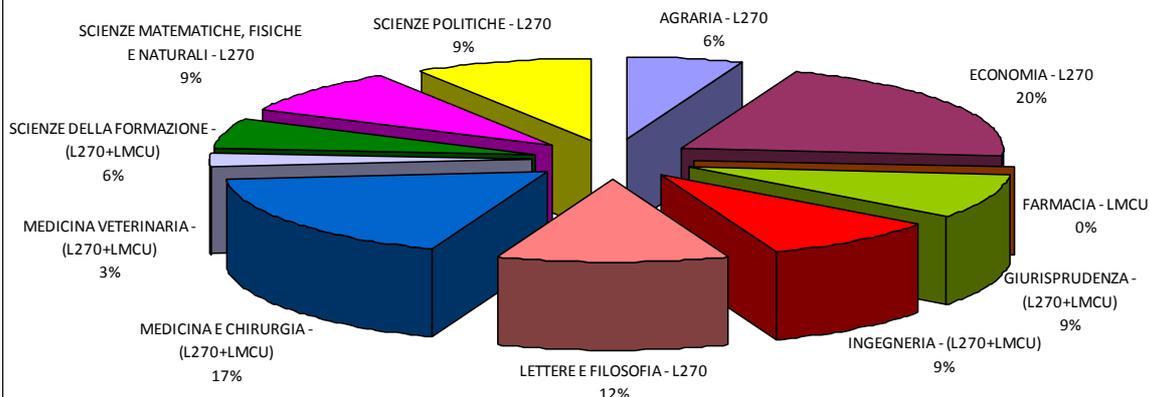


Grafico 20 – Immatricolati Anno Accademico 2011/12 provenienti dal Liceo Linguistico suddivisi per Facoltà

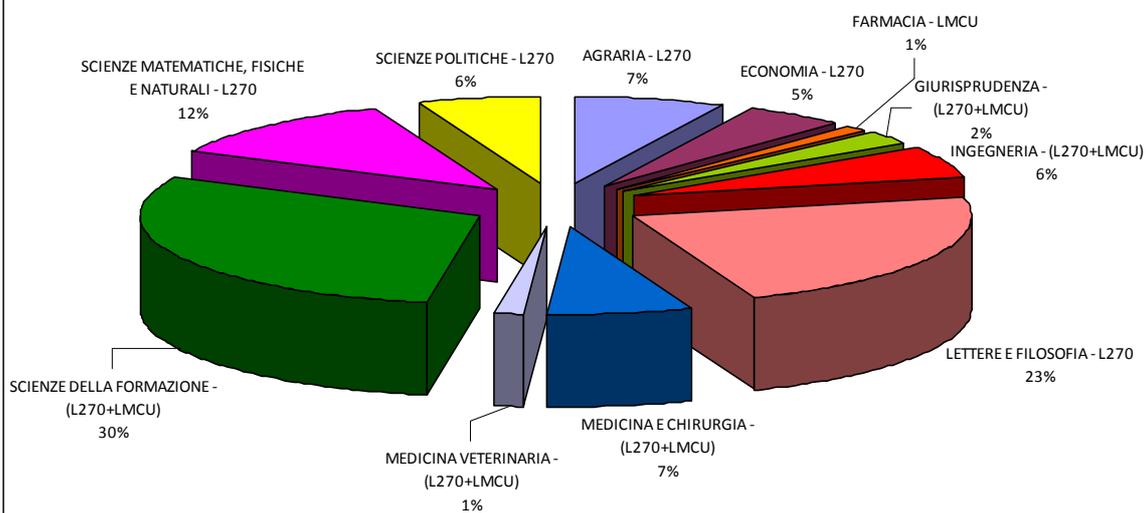
Immatricolati a.a. 2011/12 provenienti da Istituto professionale suddivisi per Facoltà



Fonte MIUR: <http://statistica.miur.it/>

Grafico 21 – Immatricolati Anno Accademico 2011/12 provenienti dall' Istituto Professionale suddivisi per Facoltà

Immatricolati a.a. 2011/12 provenienti da altra scuola suddivisi per Facoltà



Fonte MIUR: <http://statistica.miur.it/>

Grafico 22 – Immatricolati Anno Accademico 2011/12 provenienti da altre scuole suddivisi per Facoltà

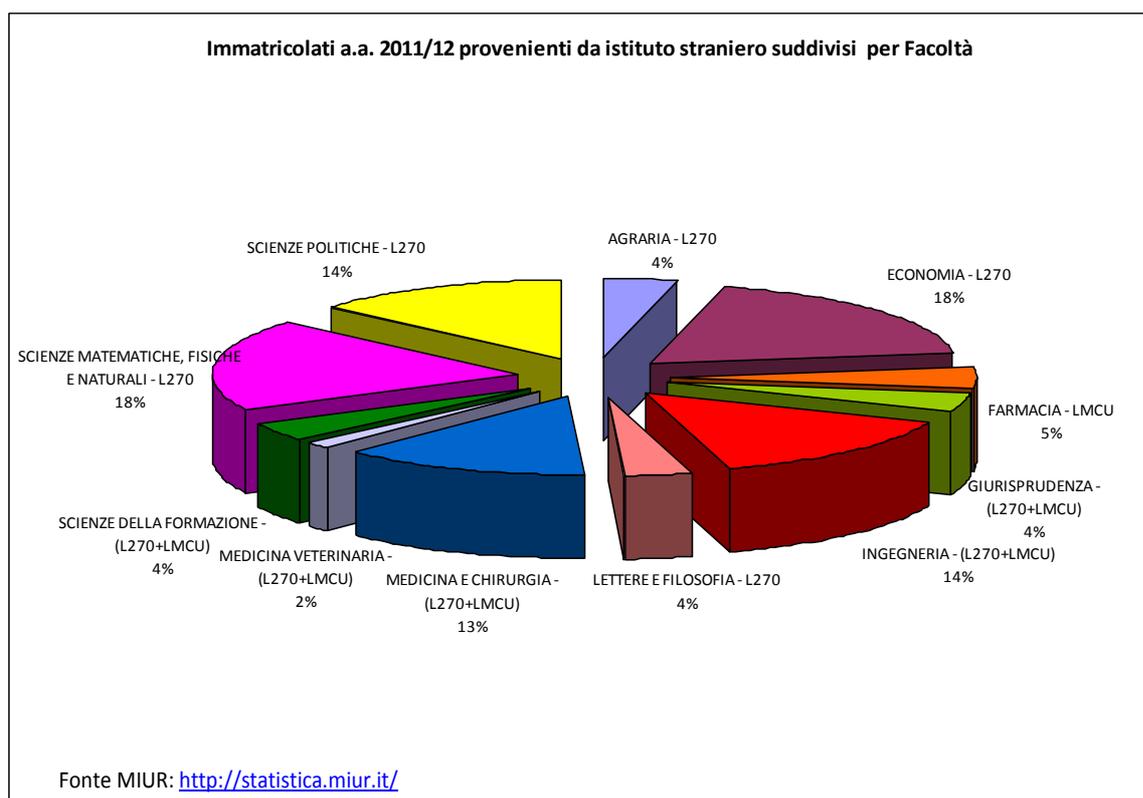


Grafico 23 – Immatricolati Anno Accademico 2011/12 provenienti da Istituti stranieri suddivisi per Facoltà

Dal “Rapporto 2011 relativo al mercato del lavoro in Umbria, redatto dal Servizio Politiche Attive del Lavoro - Osservatorio sul Mercato del Lavoro e supporto alle politiche del lavoro” in premessa si evidenzia che:

.....”Siamo nel quarto anno di una crisi che sta cambiando paradigmi e struttura dell’economia in Italia ed in Europa. L’Umbria ha una dimensione modesta e di certo non può pensare di modificare il trend con i soli interventi di politica industriale e del lavoro attuati nel suo territorio; tuttavia una grande attenzione è stata posta nell’attuare quanto di sua competenza per contrastare la crisi e per limitarne gli impatti sul mondo del lavoro.

Una delle principali criticità del mercato del lavoro umbro resta l’elevato mismatch tra le qualifiche ed i titoli di studio posseduti dall’offerta e quelli richiesti dalla domanda che genera un non trascurabile numero di disoccupati scolarizzati, un diffuso sottoutilizzo di competenze ed un elevato fabbisogno di manodopera esterna per evitare la mancata copertura dei posti vacanti. In molte assunzioni, purtroppo, l’informazione sul titolo di studio del soggetto coinvolto continua a presentare un numero elevato di missing o riporta l’indicazione “nessun titolo” che viene utilizzata sia per indicare la mancanza dell’informazione sia per segnalare l’effettiva mancanza di un titolo di studio riconosciuto nel nostro Paese. Tale modalità è presente per la metà delle assunzioni del 2010; il 19,9% ha riguardato lavoratori con al massimo la licenza media, il 3,2% una qualifica professionale, il 18,7% un diploma e **l’8,1% una laurea o un diploma post secondario**. Va evidenziato che ad eccezione dei soggetti di cui non è noto il titolo di studio (+1.094), in nessuna delle classi vi è stata crescita occupazionale in quanto per tutti i titoli di studio il numero delle cessazioni ha superato quello delle assunzioni. Dal confronto emerge che la maggiore flessione è stata quella dell’occupazione con al massimo la licenza media (-1.496); più contenuta la flessione dell’occupazione diplomata e di quella con al massimo (-566) la licenza elementare (-331). Limitando l’analisi alle assunzioni per le quali è noto il titolo di studio emerge maggiormente il progressivo innalzamento del livello di scolarità degli assunti: il 39,8% dei lavoratori ha al massimo la licenza media, il 6,5% è in possesso di una qualifica professionale, il 37,5% ha un diploma e il **16,2% possiede un titolo di studio universitario**. Tra i laureati i più rappresentati sono quelli con lauree ad indirizzo letterario, quelle ad indirizzo politico sociale e quelle dell’insegnamento; tale graduatoria non rispecchia le reali possibilità di trovare lavoro da parte di chi possiede le diverse lauree, in quanto il maggior numero di assunzioni

spesso è determinato dall'ingente utilizzo di forme contrattuali a termine (si pensi alla scuola che come visto ha un grande peso nelle assunzioni) per lavori di breve o brevissima durata.

I laureati

Nel Rapporto 2011 sul "Mercato del Lavoro in Umbria" elaborato a cura dell'Osservatorio Regionale sul mercato del lavoro (www.formazione.lavoro.regione.umbria.it), troviamo che il numero di laureati residenti nella nostra regione nel 2010 ha raggiunto quota 94.000, con un incremento nel biennio di 9.000 unità, 5.000 delle quali relative all'ultimo anno. Tale crescita è presente per entrambi i sessi ma risulta più marcata per le donne che sono nettamente maggioritarie (55.000, pari al 57,9%). Tra essi nel 2010 sono 67.000 gli occupati, pari al 71,4% del totale della popolazione laureata residente.¹ Anche nel secondo anno di crisi, l'occupazione laureata è continuata ad aumentare (+4.000) ed il suo livello attuale supera quello pre crisi di 6.000 unità; tuttavia, il tasso di occupazione nel 2010 è aumentato di 7 decimi di punto ma risulta leggermente più contenuto di quello di due anni prima a seguito dell'incremento più che proporzionale registrato dalla popolazione laureata residente (+10,9%) rispetto alla parte di essa occupata (+10%). Il peso dei laureati nell'occupazione regionale è notevolmente aumentato raggiungendo il 18,4%, incidenza di circa un punto superiore a quella dell'anno precedente e di circa 2 a quella di due anni prima. Nel panorama nazionale la presenza di laureati nell'occupazione regionale risulta la quarta più elevata del Paese, ben superiore alla media del Nord (17%).

Dalla lettura per genere emerge che il maggior livello di scolarità della popolazione femminile è evidente anche nell'occupazione. Le laureate, infatti, sono di più dei laureati (36.000 a fronte di 32.000, il 53%) e rappresentano il 23% dell'occupazione femminile a fronte del 15% dei in quella maschile. Tuttavia, nell'ultimo anno l'incremento dell'occupazione laureata ha riguardato unicamente la componente maschile, così come i 5/6 della crescita dell'ultimo biennio. Pertanto mentre il tasso di occupazione dei laureati mostra ora il valore più elevato (79,7%), quello delle laureate (65,4%) nell'ultimo biennio si è ridotto di oltre 5 punti (2,2 persi nel 2010). Anche per le donne quello delle laureate continua ad essere il più elevato dei tassi specifici ma l'elevato gap che ora accusa verso quello maschile (14,3 punti), mette in luce una penalizzazione di genere anche per i più scolarizzati che fino a due anni fa risultava quasi inesistente. Il confronto con il resto del Paese fa emergere che mentre il tasso di occupazione dei laureati umbri è il secondo più elevato del Paese (dopo quello del Trentino), quello delle laureate occupa il dodicesimo posto nella specifica graduatoria, risultando superiore solo a quello delle liguri e delle laureate del Mezzogiorno, eccezion fatta per le abruzzesi, evidenziando i problemi ancora incontrati dalle più scolarizzate nella nostra regione.

Una riflessione per effettuare una lettura dei caratteri e delle tendenze dell'Umbria è senz'altro offerta dal "Rapporto economico e Sociale 2010-2011: "L'Umbria tra crisi e nuova globalizzazione AUR – Agenzia Umbria Ricerche. Il Rapporto infatti tratta molto approfonditamente temi cruciali quali ad esempio i fenomeni recessivi e la competitività dell'Umbria, l'industria umbra, il credito, gli scambi commerciali, l'internazionalizzazione della ricerca e il ruolo dell'Università degli Studi di Perugia, ma in questa sede necessariamente occorrerà mettere in luce solo alcuni aspetti significativi anche in ossequio alle regole per la redazione del presente Piano delle Performance così come stabilito dalle delibere CIVIT ed in particolare nella Delibera CIVIT n. 112/2010 "Struttura e modalità di redazione del Piano della Performance", nella quale vengono fornite precise indicazioni anche in merito all'estensione delle diverse sezioni del presente documento.

Come sottolineato da Claudio Carnieri nell'introduzione "Un ragionamento per leggere caratteri e tendenze dell'Umbria contemporanea"² ...

Il sistema regionale della ricerca

¹ Si ricorda che in questo caso i tassi di occupazione e di attività si riferiscono alla popolazione di almeno 15 anni di pari grado d'istruzione e non alla popolazione in età attiva.

² Rapporto economico e Sociale 2010-2011: "L'Umbria tra crisi e nuova globalizzazione AUR – Agenzia Umbria Ricerche.

Sta qui allora un altro dei passaggi fondamentali per leggere la contemporaneità della vicenda regionale. I dati sulla ricerca in Umbria sono stati spesso approfonditi. Richiamare alcuni di essi, tuttavia, è essenziale in questo nostro ragionamento sull'Umbria: nella spesa per R&S l'Umbria (2008) rappresenta l'1,0% del totale nazionale (Università 2,1%; Imprese 0,5%; Istituzioni private non profit 0,1%; Istituzioni pubbliche 0,5%). Balza agli occhi quella corrispondenza (1%), fondamentale e non casuale, con l'export. Il dato si corregge positivamente se passiamo dalla spesa agli addetti (unità espresse in equivalenti tempo pieno) che sono (2008) l'1,1% del totale nazionale (erano l'1,3% nel 2007): Università 2,0%; Imprese 0,7%; Istituzioni private non profit 0,1%; Istituzioni pubbliche 0,7%). La principale modificazione negli addetti del 2008 sul 2007, come si vede, è la discesa della percentuale dell'Università che scende dal 2,5% al 2,0% sul totale nazionale 71. In definitiva l'Umbria (2008) ha una percentuale di addetti alla R&S per ogni 1000 abitanti pari al 3,0% (Italia 4,0%; Marche 3,3%; Toscana 4,3%; Emilia Romagna 5,4%; Lombardia 4,6%; Piemonte 6,2%), con un deficit della bilancia tecnologica dei pagamenti che, nel 2009, è stato (migliaia di euro, 2.303 di incassi e 8.125 di pagamenti) di 5.822 euro. Se si guarda alla spesa in R&S complessiva (2007) in percentuale sul Pil regionale delle diverse regioni italiane (la percentuale nazionale sul Pil italiano è dell'1,23%) l'Umbria non è messa malissimo, considerando il complesso della spesa: è lo 0,88%, superiore alle regioni meridionali e al Veneto (0,85%) ma distante dalle altre regioni (l'Umbria ha il decimo posto della classifica nazionale): Toscana 1,02%; Abruzzo 1,04%; Liguria 1,19%; Lombardia 1,23%; Campania 1,26%; Friuli 1,40%; Emilia Romagna 1,49%; Lazio 1,66%; Piemonte 1,84%. Si notino le percentuali di Abruzzo, Liguria e Toscana che stanno nelle nostre traiettorie di sviluppo e hanno una percentuale significativamente superiore. Bisogna segnalare come l'Umbria abbia guadagnato una interessante posizione nazionale negli spin-off universitari, raggiungendo, nel 2009, il 4,3% del totale nazionale. Questi dati ci conducono allora, tutti, all'interno della questione fondamentale che è aperta in Umbria e che deve essere vista nella sua complessità. Quell'1% della spesa umbra per R&S sul totale nazionale è fatto dal 2,1 dell'Università e dallo 0,5 delle Imprese (era lo 0,4 nel 2007), oltreché dallo 0,5 delle Istituzioni pubbliche (era lo 0,6 nel 2007).

Rispetto alla realtà regionale UNIPG ha mappato le PI Esterne all'organizzazione e nel dettaglio vengono di seguito elencate:

- Mondo della formazione e della cultura;
- Adisu ;
- Azienda Ospedaliera di Perugia;
- Azienda Ospedaliera di Terni;
- Fornitori;
- Famiglie degli studenti;
- Enti di ricerca regionali;
- Studenti delle scuole superiori;
- Scuole;
- Enti di formazione professionale;
- Mondo delle pubbliche amministrazioni;
- Tutti i Comuni dell'Umbria;
- Altri Enti locali;
- Camera di Commercio;
- Mondo delle imprese e del lavoro;
- OOSS dei lavoratori;
- Organizzazioni datoriali;
- Ordini professionali;
- Associazioni professionali;
- Terzo settore, volontariato, cooperazione;
- Mondo della comunicazione;
- Stampa e altri media regionali;
- Fondazioni bancarie (es. Fondazione Cassa di Risparmio di Perugia);
- Mondo degli ex studenti (Alumni);

- Potenziali studenti *part time* e maturi.

Rispetto alla realtà **nazionale ed internazionale** le PI Esterne sono:

- Corte dei Conti;
- Finanziatori determinanti;
- Università;
- Enti di ricerca;
- MIUR;
- ANVUR;
- CUN;
- CNSU;
- CNVSU;
- CIVR;
- CRUI;
- Strutture istituzionali;
- UE;
- Governo;
- Dipartimento della Funzione Pubblica;
- CNR;
- Strutture di rappresentanza economico-sociale:
- Federazioni Nazionali Sindacati Università;
- Confederazioni Nazionali Sindacali;
- Confederazioni del mondo imprenditoriale;
- Unioncamere.

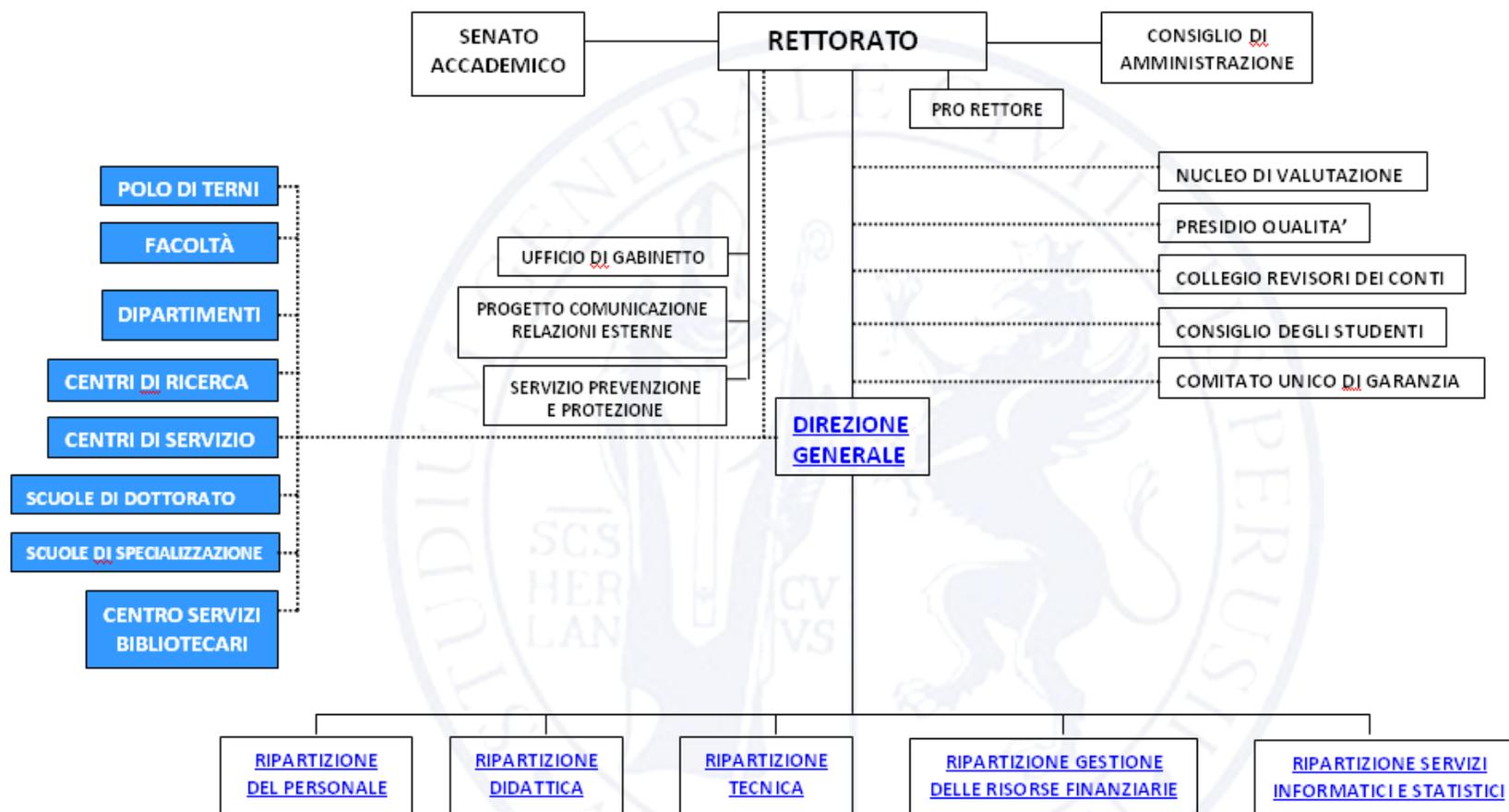
OPPORTUNITA' E MINACCE DEL CONTESTO ESTERNO

	OPPORTUNITÀ	MINACCE
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	<ul style="list-style-type: none"> - Presenza sul territorio di alcune istituzioni scientifico-culturali, nazionali ed internazionali (Conservatorio e Accademia di Belle Arti) - Presenza di un solo Ateneo di piccole dimensioni (Università per Stranieri e con circoscritta offerta formativa) - Presenza di innumerevoli iniziative sul piano culturale - Presenza sul territorio di distretti e reti tecnologiche - Presenza di accademici nelle istituzioni regionali - Accordi stipulati con partner chiave locali sotto forma di consorzi, associazioni, fondazioni e società 	<ul style="list-style-type: none"> - Scarsa produttività economica regionale - Decadimento dell'immagine della città negli ultimi anni - Calo demografico e riduzione rapporto maturi/immatricolati - Concorrenza delle altre università telematiche e di quelle aventi sede nelle regioni limitrofe - Scarsità di risorse e inadeguato utilizzo di strumenti di sostegno del diritto allo studio - Finanziamenti pubblici tendenzialmente decrescenti - Incertezza del quadro normativo e istituzionale esterno; - Fuga dei cervelli - Scarso assorbimento degli studenti nei tirocini formativi curriculari nella Regione

4.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Organizzazione e risorse umane

ORGANIGRAMMA FUNZIONALE DELL'ATENEO

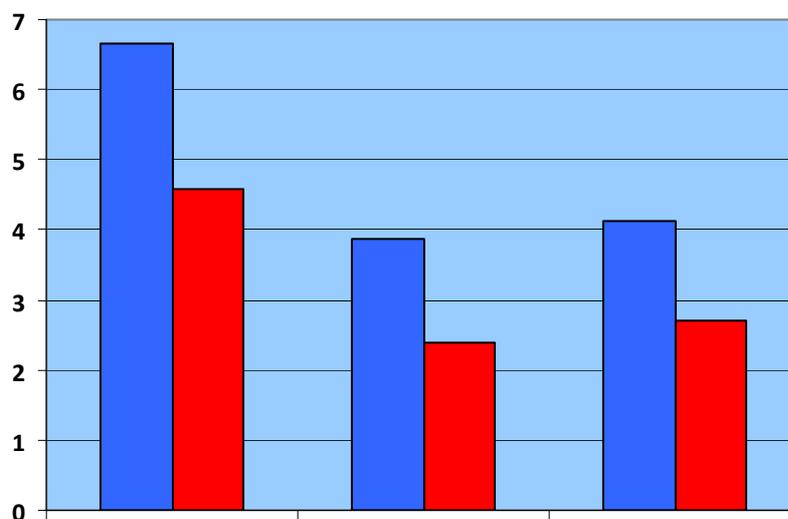


Dotazioni di Aule dell'Ateneo

POLO	SEDE	UNITÀ FUNZIONALE	DESTINAZIONE D'USO	NUMERO AULE	TOTALE AULE	SUPERFICIE	SUPERFICIE TOTALE	
SEDE CENTRALE		DIP. DI CHIMICA E TECN.	Aula	4	26	214,03	2.360,45	
		DIP. UOMO E TERRITORIO	Aula	3		75,69		
		FAC. DI FARMACIA	Aula	1		68,24		
		FAC. DI SCIENZE MM.FF.NN.	Aula	13		765,64		
		RETTORATO	Aula	4		407,40		
			Aula Magna	1		829,45		
CONCA		DIP. BIOL. CELL. E AMB.	Aula	1	68	120,34	6.572,21	
		DIP. DI ECONOMIA	Aula	4		173,44		
		DIP. DI FISICA	Aula	1		63,58		
		DIP. DI SCIENZE STORICHE	Aula	5		172,80		
		FAC. DI ECONOMIA	Aula	9		975,18		
		FAC. DI GIURISPRUDENZA	Aula	11		1.030,12		
		FAC. DI SCIENZE MM.FF.NN.	Aula	30		2.866,59		
		FAC. DI SCIENZE POLITICHE	Aula	7		1.170,16		
MONTELUCE		CENTRO LINGUISTICO D'ATENEO	Aula	11	34	808,35	2.859,77	
		DIP. DI MED. INTERNA	Aula	5		697,83		
		DIP. DI MED. SPERIMENTALE	Aula	1		42,80		
		DIP. DI SPEC. MEDICO CHIRUR.	Aula	1		30,10		
		FAC. DI FARMACIA	Aula	2		213,71		
		FAC. DI MEDICINA E CHIRURGIA	Aula	13		862,24		
			Aula Magna	1		204,74		
S. LUCIA		DIP. DI ING. CIV. E AMB.	Aula	1	30	234,76	4.138,71	
		DIP. DI INGEGNERIA	Aula	20		1.994,04		
		FAC. DI INGEGNERIA	Aula	8		1.764,58		
			Aula magna	1		145,33		
BORGO XX GIUGNO		DIP. BIOL. VEG. E BIOTEC.	Aula	2	50	124,30	3.369,48	
		DIP. DI MED. INTERNA	Aula	1		15,07		
		DIP. DI SCIE. AGR. E AMB.	Aula	4		83,41		
		DIP. DI SCIE. ECON. ESTIM.	Aula	1		22,86		
			Aula Magna	1		164,54		
		DIP. SCIENZE DEGLI ALIMENTI	Aula	2		95,14		
		DIP. UOMO E TERRITORIO	Aula	4		241,81		
		FAC. DI AGRARIA	Aula	17		1.284,81		
		FAC. DI MEDICINA VETERINARIA	Aula	17		1.295,13		
SEZ. BIBL. AGRARIA	Aula	1	42,41					
CENTRO STORICO		FAC. DI LETTERE E FILOSOFIA	Aula	28	41	1.294,85	2.775,87	
			Aula Magna	1		194,18		
		FAC. SCIENZE DELLA FORMAZIONE	Aula	12		1.286,84		
PALLOTTA		FAC. DI MEDICINA E CHIRURGIA	Aula	4	4	567,73	567,73	
SILVESTRINI		FAC. DI MEDICINA E CHIRURGIA	Aula	25	30	3.866,00	4.768,47	
			Aula Inf.	3		179,47		
			Aula Magna	1		638,00		
			Aula Tesi	1		85,00		
SEDI DISTACCATE	Assisi	DIP. DI ECONOMIA	Aula	4	12	191,18	1.005,97	
		FAC. DI ECONOMIA	Aula	7		631,48		
			Aula Magna	1		183,31		
	Casalina		CENTRO AZ. AGRARIA	Aula	2	2	137,56	137,56
	Castiglione del Lago		FAC. DI LETTERE E FILOSOFIA	Aula	4	4	208,00	208,00
	Foligno		DIP. MED. CLIN. SPERIMENTALE	Aula	12	12	552,84	552,84
	Magione		DIP. SPEC. MED. CHIRURGICHE	Aula	1	1	62,29	62,29
	Narni	FAC. SCIENZE DELLA FORMAZIONE	Aula	2	3	97,00	217,00	
			Aula Magna	1		120,00		
	Orvieto		FAC. DI INGEGNERIA	Aula	11	11	806,91	806,91
	Terni		BIBLIOTECA DI TERNI	Aula	1	45	70,95	3.610,50
			DIP. LING. E LETT. ANTICHE	Aula	3		227,42	
			Aula	4	162,07			
			FAC. DI ECONOMIA	Aula Magna	2		277,39	
FAC. DI INGEGNERIA			Aula	20	1.343,74			
FAC. DI LETTERE E FILOSOFIA			Aula	1	76,15			
FAC. DI MEDICINA E CHIRURGIA			Aula	7	561,97			
FAC. DI SCIENZE POLITICHE			Aula	3	298,14			
FAC. SCIENZE DELLA FORMAZIONE			Aula	2	78,34			
	Aula Magna	2	514,33					
Totali					373		34.013,76	

Tab. 12 - Quadro riassuntivo delle dotazioni di aule dell'Ateneo al 31/12/2012 divise per ubicazione

TASSO TURNOVER PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DI RUOLO 2010 - 2011 - 2012
(AL 31/12 DI CIASCUN ANNO)



	2010	2011	2012
Turnover complessivo	6,65	3,87	4,12
Turnover generato da dimissioni volontarie	4,57	2,39	2,69

Rispetto all' ambiente interno all'Ateneo le PI di riferimento sono:

- Studenti iscritti;
- Rappresentanze degli studenti;
- Docenti;
- Personale tecnico - amministrativo – bibliotecario;
- Dirigenza;
- Personale non strutturato;
- OOSS dell'Ateneo;
- Altre rappresentanze interne.

Risorse tecnologiche e strumentali



SOL - SEGRETERIA ON LINE

Il servizio permette in modo semplice e veloce di usufruire, comodamente da casa, di molti servizi di segreteria senza andare in segreteria. In particolare il servizio consente di effettuare l'immatricolazione, l'iscrizione a un concorso ad accesso programmato, gestire informazioni di carattere amministrativo (dati anagrafici, domicilio e residenza, tasse, autocertificazioni, iscrizioni, etc.) e didattico (piani di studi, esami, prenotazioni esami, etc.).



EMAIL

Il servizio consente all'utente di avere un proprio account di posta elettronica con cui ricevere comunicazioni dall'Ateneo di carattere amministrativo e didattico. L'account può essere utilizzato anche per inviare e ricevere posta personale.



WIFI –Servizio di connettività senza fili

Il servizio consente di collegarsi gratuitamente alla rete Internet con il proprio computer portatile, purché provvisto della scheda di collegamento Wi-Fi.



SCARICA MAV

Il servizio permette allo studente di scaricare il modulo MAV per il pagamento delle rate di iscrizione.



Centro
Servizi
Bibliotecari

POSTAZIONI INTERNET CSB

Il servizio consente all'utente di poter accedere alla rete internet attraverso le postazioni presenti nelle varie biblioteche afferenti al CSB o dal proprio PC dotato di scheda Wi-Fi. L'accesso è comunque consentito previa autenticazione con apposite credenziali. Nel rispetto dei fini istituzionali e degli obiettivi delle biblioteche dell'Ateneo la navigazione è consentita solo per fini di ricerca, studio e documentazione, come ulteriore strumento rispetto alle tradizionali fonti cartacee.

Le biblioteche possono inoltre destinare alcune postazioni esclusivamente alla consultazione del catalogo d'Ateneo, dei principali cataloghi bibliografici italiani e stranieri e delle banche dati e periodici elettronici sottoscritti dal CSB. Da tali postazioni non è possibile consultare risorse diverse.



ATTIVAZIONE SERVIZI STUDENTI (POSTA, WIFI, CSB)

Il servizio permette allo studente, immatricolato precedentemente all'a.a. 2009/2010, di richiedere l'attivazione dei seguenti suddetti servizi informatici:

- EMAIL: Posta elettronica personale;
- WiFi: Servizio di connettività senza fili;
- CSB: Postazioni Internet presso Biblioteche.



ATTIVAZIONE SERVIZI ASSEGNISTI E DOTTORANDI_(POSTA, WIFI)

Il servizio permette a coloro che hanno un assegno di ricerca o frequentano un corso di dottorato di richiedere l'attivazione dei seguenti suddetti servizi informatici:

- EMAIL: Posta elettronica personale.
- WiFi: Servizio di connettività senza fili.



ATTIVAZIONE SISTEMA PER LA GESTIONE DEI PRODOTTI DELLA RICERCA

La principale caratteristica del U-GOV Ricerca riguarda la gestione automatica di invio dati al sito ministeriale (o sito docente) in modo del tutto trasparente all'utente. U-GOV permette il caricamento del dato nel catalogo e contestualmente l'invio del prodotto al sito docente di TUTTI gli autori riconosciuti mediante un'unica operazione di inserimento da parte dell'utente responsabile del dato. Un'altra importante caratteristica di U-GOV consiste nella capacità di gestione delle duplicazioni: oltre a provvedere alla pulizia dell'archivio di ateneo da eventuali doppioni dovuti all'inserimento di un prodotto da parte di più utenti, il sistema fornisce potenti funzioni per il riconoscimento reciproco degli autori di uno stesso prodotto.



ALMALAUREA SERVIZIO CHE RENDE DISPONIBILI ONLINE I CURRICULUM

VITAE DEI LAUREATI

AlmaLaurea è un servizio innovativo che rende disponibili online i curriculum vitae dei laureati (1.620.000 cv presso 64 Atenei italiani al 22/02/2012) ponendosi come punto di incontro fra Laureati, Università e Aziende. Nata nel 1994 su iniziativa dell'Osservatorio Statistico dell'Università di Bologna, AlmaLaurea ha conosciuto in questi anni una crescita esponenziale, raggiungendo oggi il 78 per cento dei laureati italiani. Gestita da un Consorzio di Atenei Italiani con il sostegno del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, AlmaLaurea nasce con l'intento di mettere in relazione aziende e laureati e di essere punto di riferimento dall'interno della realtà universitaria per tutti coloro (studiosi, operatori, etc...) che affrontano a vario livello le tematiche degli studi universitari, dell'occupazione, della condizione giovanile.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA

APE-Learning

PIATTAFORMA E-LEARNING DI ATENEO

La piattaforma APE - Learning - AP è l'acronimo di Ateneo di Perugia - ed è denominata APE per rappresentare il senso di operosità e di continua ricerca tecnologica con cui si intende interpretare l'opera di ingegnerizzazione della struttura didattica multimediale. Lo slogan è "Una Comunità integrata per un Gruppo Interattivo" per richiamare l'attenzione sugli elementi fondamentali dell'azione didattica, quali la dinamicità, la cooperazione e lo scambio continuo di conoscenze e di competenze. La piattaforma consente:

- la fruizione del materiale didattico tra docenti e studenti;
- l'interazione con i contenuti del percorso formativo tra docenti coautori, docenti tutor e studenti;
- il mantenimento e l'aggiornamento dei servizi formativi ed informativi in essa contenuti.



APPLICAZIONE DEL CENTRO LINGUISTICO DI ATENEO PER IPAD, IPHONE IPOD TOUCH

Per restare sempre in contatto con il Centro Linguistico d'Ateneo dell'Università degli Studi di Perugia ecco iCLA la prima applicazione dedicata ad un Centro Linguistico in Italia.



POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA

La PEC è un sistema di posta elettronica nel quale è fornita al mittente la documentazione elettronica, con valenza legale, attestante l'invio e la consegna dei documenti informatici. Garantisce il recapito della documentazione elettronica in modo equivalente ad una tradizionale raccomandata cartacea con ricevuta di ritorno. Con il sistema di Posta Certificata è garantita la certezza del contenuto: i protocolli di sicurezza utilizzati fanno sì che non siano possibili modifiche al contenuto del messaggio. La Posta Elettronica Certificata, garantisce, in caso di contenzioso, l'opponibilità a terzi del messaggio. Il termine "certificata" si riferisce al fatto che il gestore del servizio rilascia al mittente una ricevuta che costituisce la prova legale dell'avvenuta spedizione del messaggio e degli eventuali allegati.

OPPORTUNITÀ E MINACCE DEL CONTESTO INTERNO

	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	<ul style="list-style-type: none"> - Prestigio dell'istituzione - Sostegno del vertice alle politiche di valorizzazione dei meriti - Ampia offerta didattica multidisciplinare - Diffuso utilizzo del web per i servizi amministrativi agli studenti - Ingente dotazione di biblioteche e delle relative attrezzature - Ampiezza del potenziale di ricerca - Ricco portfolio di brevetti e di licenze, contratti di ricerca/consulenza, spin-off universitari - Forte coinvolgimento dei portatori di interesse nelle decisioni istituzionali di rilievo - Esperienza più che decennale in sistemi di gestione per la qualità - Vivibilità della Regione - Elevazione delle borse di dottorato per il soggiorno all'estero 	<ul style="list-style-type: none"> - Invecchiamento del personale docente e ricercatore - Basso turn-over - Forte peso degli impegni didattici per il personale docente - Relativa carenza di spazi didattici e di infrastrutture scientifiche per alcune aree specifiche - Scarsa attrattività internazionale sia per gli studenti stranieri che per i ricercatori di università estere - Progressiva riduzione di risorse finanziarie per la formazione - Limitate risorse da destinare alla sostituzione di tecnologie obsolete - Presenza di contesti che frenano l'innovazione - Non adeguata offerta delle lauree magistrali

5. OBIETTIVI STRATEGICI

5.1 AGGIORNAMENTO ALL'ANNO 2013 DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI/OPERATIVI DEL PIANO TRIENNALE 2011-2013

Tale sezione tiene conto del grado di conseguimento degli obiettivi degli anni 2011 e 2012, aggiornando gli obiettivi operativi ed i relativi indicatori in coerenza con un percorso di miglioramento scaturente dagli obiettivi strategici triennali, a suo tempo adottati dal CDA nel marzo del 2011 in un'ottica di sperimentazione e semplificazione del ciclo di gestione delle performance (Allegato 1 - AGGIORNAMENTO ALL'ANNO 2013 DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI/OPERATIVI DEL PIANO TRIENNALE 2011-2013)

5.2 NUOVI OBIETTIVI STRATEGICI 2013-2015 INDICATI DAL CDA IN DATA 20 MARZO 2013

Gli obiettivi strategici di UNIPG sono applicati nelle seguenti 3 aree strategiche:

RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

Gli obiettivi di quest'area si riferiscono:

1. il potenziamento dello sforzo progettuale;
2. l'aumento del tasso di integrazione nazionale ed internazionale dei ricercatori delle scienze cc.dd. "moll", anche in linea con le strategie nazionali (PNR) ed internazionali (Horizon 2020), anche tramite la partecipazione alle piattaforme scientifiche su tematiche interculturali;
3. l'aumento della partecipazione delle unità dei ricercatori alle misure competitive nazionali;
4. la capacità dei ricercatori strutturati di coinvolgere, nelle misure progettuali dedicate, i giovani in formazione per ricerca (dottori di ricerca e assegnisti);
5. la capacità di attivare network di ricerca e trasferimento tecnologico con soggetti esterni pubblici e/o privati;
6. lo sviluppo di una visione "imprenditoriale" delle proprie attività di ricerca (ricerca industriale e/o sviluppo sperimentale) al fine di valorizzare le attività di terza missione;

DIDATTICA

Gli obiettivi di quest'area si riferiscono:

1. la programmazione di piani di studio ad alta sostenibilità al fine di evitare ritardi patologici nel percorso formativo;
2. la definizione di percorsi formativi di II livello coerenti con l'evoluzione dei modelli di sviluppo imprenditoriale e del mercato del lavoro che rendano attrattiva l'offerta formativa e fidelizzino la popolazione studentesca;
3. l'elaborazione dell'offerta formativa commisurata all'organico docente;
4. l'erogazione di *facilities* agli studenti, in termini di orientamento, tutorato, piani comunicativi, tirocini, job placement, etc.;
5. l'attivazione di percorsi dottorali di taglio internazionale e, ove possibile, imprenditoriale.

SERVIZI

Gli obiettivi di quest'area si riferiscono:

1. Introduzione della contabilità economico-patrimoniale e analitica e del bilancio unico di Ateneo. Attivazione dei progetti U-GOV contabilità, U-GOV didattica ed ESSE3
2. Implementazione di servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla gestione contabile coerenti con il processo di revisione della governance di Ateneo

3. Implementazione del portale di Ateneo in linea con la normativa in essere e progressiva dematerializzazione volta a realizzare la sostituzione del documento cartaceo in favore del documento informatico
4. Attivazione di adeguati percorsi formativi per il personale

6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

6.1 OBIETTIVI ASSEGNATI AL PERSONALE DIRIGENZIALE

In attesa del compiuto riassetto istituzionale ed organizzativo dell'Ateneo - che si perfezionerà con l'attivazione dei nuovi Dipartimenti e di tutte le strutture didattiche – che consentirà la puntuale identificazione dei soggetti coinvolti nel processo di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi relativi alla didattica ed alla ricerca, l'assegnazione degli obiettivi operativi relativi alle aree strategiche "Ricerca e trasferimento tecnologico" e "Formazione" viene formalizzata solo con riferimento a quelle azioni di supporto alla didattica ed alla ricerca che sono di esclusiva pertinenza dell'apparato amministrativo dell'Ateneo.

L'area strategica "Servizi", invece, comprende obiettivi strategici ed operativi che ricadono fisiologicamente ed esclusivamente sotto la responsabilità del personale dirigenziale.

L'Allegato 2 contiene il nucleo di obiettivi dirigenziali funzionali al perseguimento delle strategie di Ateneo, a valle di un processo partecipato nell'ambito del quale il corpo dirigente ha formulato, con note depositate agli atti dell'Ufficio Istruttore, un ventaglio di proposte di obiettivi operativi per l'anno 2013 da rimettere alla valutazione del Consiglio.

6.2. OBIETTIVI DIRIGENZIALI IN MATERIA DI TRASPARENZA, INTEGRITA' E ANTICORRUZIONE

Si rimanda all'Allegato 3 che contiene il dettaglio di tali obiettivi.

7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE

PERFORMANCE

7.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO

PIANO DELLE PERFORMANCE 2013-2015															
ATTIVITÀ	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPIFICAZIONE ATTIVITÀ													
		2012		2013											
		N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
Approvazione Bilancio di Previsione 2013 e Bilancio Pluriennale 2013-2015	Consiglio di Amministrazione		X												
Verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al Piano Performance 2011-2013	Direttore Generale				X										
Aggiornamento al 2013 degli obiettivi strategici/operativi del Piano 2011-2013	Direttore generale e Dirigenti			X											
Predisposizione dell'Albero delle Performance per il Piano 2013-2015	Rettore e Commissione Consiliare				X										
Definizione degli obiettivi strategici 2013-2015	Consiglio di Amministrazione					X									
Definizione degli obiettivi e dei Piani operativi 2013	Direttore generale e Dirigenti						X								
Definizione dell'identità dell'organizzazione	Staff Qualità				X										
Raccolta dei dati strategici da inserire nel Piano	Ufficio statistico-informatico della Ripartizione Didattica; Ufficio Scuole di Dottorato e Assegni di Ricerca; Ufficio programmazione e carriere del personale docente; Area Bilanci contabilità finanziaria e Fiscale, Staff Qualità; Ufficio gestione risorse umane, Ufficio rilevazione presenze, Ripartizione Tecnica					X									
Analisi del contesto esterno ed interno	Staff Qualità			X	X										
Riesame del Piano	Staff Qualità						X								
Verifica del Piano	Direttore Generale						X								
Validazione del Piano	Consiglio di Amministrazione						X								
Verifica degli obiettivi	Direttore Generale								X						
Comunicazione del Piano all'interno e all'esterno dell'Ateneo	Direttore Generale						X								
Pubblicazione nel sito di Ateneo	Staff Qualità							X							

7.2 COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO

Così come descritto nella relazione di accompagnamento al Bilancio approvato dal CdA in data 18/12/2012, il Bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2013 ed ancor più il bilancio pluriennale 2013 – 2015 risultano, al pari di quelli relativi agli ultimi esercizi finanziari, incisivamente condizionati dalla situazione economica del Paese e dall'attuale contesto normativo che, da un lato, restringe progressivamente le risorse statali per gli Atenei e, dall'altro, impone cambiamenti organizzativi e strutturali di non poco momento, quali quelli legati all'attuazione della c.d. Legge Gelmini, Legge n. 240 del 30/12/2010. Nella sua predisposizione, in primo luogo si è dovuto tenere conto della legge 12 dicembre 2011, n. 184 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno 2012 e per il triennio 2012-2014", che ha autorizzato, per l'esercizio finanziario 2013, lo stanziamento, per il funzionamento delle Università, di € 6.645.946.469,00, comprensivo dell'incremento di € 500 milioni previsto dall'art. 1, comma 24, della legge 220 del 2010 (Legge di stabilità 2011). Per effetto di tali previsioni, il taglio complessivo, rispetto a quanto stanziato inizialmente per l'esercizio finanziario 2012 (€ 7.083.946.469,00), ammonta quindi a 438 milioni di €.

L'esercizio finanziario 2012 ha, poi, beneficiato di uno stanziamento "una tantum" di € 400 milioni, destinato all'incremento del FFO 2012 dall'art. 33, comma 15, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), dei quali, 333 milioni destinati al funzionamento universitario e € 67 milioni da ripartire sulla base di uno specifico provvedimento per il rifinanziamento dell'edilizia universitaria, per il funzionamento delle università non statali, ed il finanziamento dei collegi universitari. Nulla, ad oggi, è invece previsto per il FFO 2013.

Inoltre, rispetto al 2012, nel 2013, del fondo di finanziamento ordinario complessivamente stanziato per il sistema universitario, la quota destinata alla chiamata di professori di seconda fascia, ai sensi dell'art. 29 co. 9 della L. 240/2010, è passata da € 93 milioni a € 173 milioni; la qual cosa sarebbe totalmente positiva se con questa misura non si andasse, di fatto, ad erodere lo stanziamento del FFO c.d. "libero".

Tuttavia, l'art. 8, comma 21 del Disegno di Legge di stabilità 2013, approvato dalla Camera dei Deputati il 22/11/2012, prevede l'istituzione, per il 2013, di un nuovo fondo, pari ad € 900 milioni, destinato a finanziare, senza ancora specificare in che misura, interventi di settore, concernenti specificatamente le Università, le famiglie, i giovani e le politiche sociali, la ricostruzione dei territori colpiti dal sisma dell'Aquila, nonché il sostegno dei processi di ricostruzione e partecipazione alle iniziative delle organizzazioni internazionali.

Il principio di prudenza, ovviamente, ha imposto di poter fare affidamento sulle predette risorse solo a definitiva approvazione della Legge di stabilità e dei successivi provvedimenti che ne stabiliscano destinazione e ripartizione.

Il su esposto quadro di progressiva riduzione delle risorse (dal 2009 al 2013, infatti, si è registrato un calo del FFO di oltre l'11%) continua ad essere, ancora una volta, aggravato dall'incertezza che permane sulle modalità che verranno prescelte per la distribuzione delle medesime. Il passaggio, annunciato dal Ministero, ad un nuovo sistema di ripartizione delle risorse, basato sui c.d. "costi standard", allo stato però non tracciato, rende ancor più arduo governare l'accresciuta incertezza sui finanziamenti attesi, stante anche l'inaspettata instabilità politica che di recente si è manifestata nel Paese. In questo contesto legislativo non è risultato agevole approntare previsioni in merito all'assegnazione dell'FFO al nostro Ateneo per l'esercizio 2013, per non parlare poi delle previsioni per gli esercizi 2014 e 2015. In particolare, la previsione del FFO per l'esercizio finanziario 2013, supponendo una sostanziale costanza delle somme destinate al finanziamento degli interventi specifici e tenuto conto delle destinazioni vincolate ai sensi delle disposizioni attualmente vigenti, è stata stimata pari ad € 128.197.563,00, di cui € 2.618.179,00 ex L. 350/2003 e 196/2006, al netto degli altri interventi finalizzati. L'importo è stato calcolato stimando un supposto calo del FFO 2013, rispetto al 2012, del 6,86%.

Sul fronte delle entrate proprie la situazione non è risultata più tranquillizzante: l'Ateneo perugino ha subito negli ultimi anni un calo sia degli iscritti che degli immatricolati, che si prevede verosimilmente possa continuare - come peraltro avviene in tutto il sistema universitario nazionale - ancora per gli esercizi futuri: dagli ultimi dati emerge, pur a fronte di un lieve incremento delle immatricolazioni, un decremento, invece, delle iscrizioni totali. Tale criticità, propria degli Atenei "generalisti", riflette la negativa congiuntura economica ed il calo demografico del Paese.

Stante tale contesto si è ritenuto congruo stimare, rispetto all'anno accademico 2011/2012, un calo degli studenti iscritti pari al 6%. Nella stima si è, altresì, tenuto conto dell'effetto negativo, pari a circa un milione

di euro, che sulle entrate si avrà, a partire dall'A.A. 2012/2013, per effetto dell'applicazione del D. Lgs. n. 68/2012, in base al quale gli studenti beneficiari di borse di studio ADISU, nonché gli idonei se iscritti agli anni successivi al primo, dovranno pagare solo una prima rata in forma ridotta (essendo esonerati dal versamento della tassa di iscrizione e del contributo universitario) e, se immatricolati e poi risultanti matricole "ADISU", saranno tenuti a pagare per intero solo la prima rata, con diritto al rimborso parziale della stessa. Seppur tale nuovo meccanismo non intacca gli equilibri di bilancio, in quanto alle minori entrate sono correlate minori spese per rimborsi tasse, di pari importo, tuttavia, va rilevato che gli esoneri, una volta riconosciuti dall'ADISU, si tramutano in sostanziali minori entrate per l'Ateneo, stimabili in € 1,5 milioni di €. Pertanto, nel presupposto dell'intangibilità degli attuali importi di tasse e contributi, operando una riduzione del 6% delle entrate da contribuzione studentesca, e ipotizzando che nel prossimo triennio verrà erogato dall'ADISU lo stesso numero di borse di studio e che risulti lo stesso numero di studenti idonei, sono state stimate in circa € 26,5 milioni di € le entrate contributive c.d. proprie. Tale importo deriva per circa 22,6 milioni di € da tasse e contributi relativi agli iscritti ai corsi di laurea, per circa 900 mila € da tasse e contributi relativi agli iscritti alle scuole di specializzazione e ai master, per circa 300 mila € da tasse e contributi relativi agli iscritti ai corsi di dottorato e per oltre 2,6 milioni di € da altre indennità e contributi. Per effetto di tutto ciò, qualora le predette previsioni fossero confermate, il rapporto tra entrate da contribuzione studentesca e fondo di finanziamento ordinario, previsto dall'art. 5 del D.P.R. 306/97, sarebbe pari al 18,79, inferiore al limite ivi stabilito. In sintesi, quindi, così stimate le entrate da contribuzione studentesca e da FFO, si è registrato un calo, rispetto alla corrispondente previsione assestata per il 2012, di quasi 8 milioni di euro. Il 2013 sarà, però, un anno di svolta per il nostro Ateneo, in quanto, in applicazione del nuovo Statuto e dei Regolamenti attuativi, verranno attivate le nuove strutture Dipartimentali che sostituiranno sia i Dipartimenti già esistenti che le Facoltà. Le nuove strutture dipartimentali dovranno quindi essere messe in grado di poter adeguatamente affrontare i nuovi e più ampi compiti istituzionali loro affidati. La Legge Gelmini, infatti, riconduce in capo alle nuove strutture dipartimentali entrambe le missioni di Ateneo, e, quindi, non più solo le attività di ricerca, ma anche quelle specificatamente inerenti la didattica. Nel corso del 2013, inoltre, dovranno essere completate tutte le attività prodromi che all'introduzione del Bilancio unico di Ateneo e della contabilità economico – patrimoniale. Infine, occorre tenere nel dovuto conto la recente introduzione, operata dal D. Lgs. 49/2012, del nuovo indicatore per l'applicazione del limite massimo delle spese di personale dal cui valore dipenderà la capacità assunzionale (art. 5) e l'ammontare del limite massimo alle spese di indebitamento (art. 6) di ciascun Ateneo. Rispetto al vecchio limite del cd. 90%, il nuovo indicatore non tiene conto solamente delle spese del personale strutturato e del FFO, ma è calcolato rapportando le spese complessive di personale, di competenza dell'anno di riferimento, alla somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento assegnati nello stesso anno e delle tasse, sopratasse e contributi universitari introitati. Vengono pertanto considerati un mix di fattori significativi delle entrate e delle uscite degli Atenei, né si fa più riferimento alle sole spese di personale strutturato, ovverosia agli assegni fissi, bensì anche a tutte quelle spese per il personale a tempo determinato non finanziato da terzi, ai contratti di insegnamento, ai fondi della contrattazione integrativa; spese che, a loro volta, vengono correlate non più solamente al mero FFO, ma, altresì, al Fondo per la Programmazione del sistema universitario (per la quota senza vincolo di destinazione), alle altre eventuali ulteriori assegnazioni statali con carattere di stabilità ed alle somme rinvenienti dalla contribuzione studentesca. Inoltre, il limite percentuale così determinato deve essere altresì ulteriormente correlato con il cd. indice di indebitamento dell'Ateneo: sono, infatti, i valori di entrambi gli indicatori che determinano la potenziale capacità assunzionale dell'Ateneo. Il Legislatore ha voluto così vincolare i nuovi reclutamenti non solo ai punti organico ed alle risorse finanziarie disponibili, bensì alla complessiva solidità economico-finanziaria dell'Ateneo valutata sull'arco temporale di almeno un triennio.

L'Ateneo perugino ha visto riconosciuto dal MIUR il proprio limite assunzionale per il 2013 nella misura di p.o. 10,53: ovviamente, nessuna previsione di spesa correlata all'utilizzo di tali p.o. è stata operata nel bilancio 2013 mancando, allo stato, tanto la programmazione triennale del fabbisogno, quanto le decisioni degli organi accademici in merito.

Nelle more della nuova programmazione triennale da parte dell'Ateneo, sono state pertanto garantite solo le assunzioni di personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo deliberate dagli Organi di governo nell'ambito ed in coerenza con la precedente programmazione triennale. Prudenzialmente nel bilancio di previsione 2013 non sono state previste entrate da alienazioni del Patrimonio immobiliare, che saranno tuttavia appostate al positivo esito dei bandi esperiti. Per l'esercizio finanziario 2013, la quadratura del

bilancio di previsione, è stata garantita dall'avanzo di amministrazione che si è previsto possa essere generato per l'esercizio finanziario in corso dalla dolorosa ma quanto mai opportuna politica di "austerità" sin qui adottata dall'Ateneo. L'avanzo presunto di amministrazione, oggetto, per quanto possibile, di analisi puntuale ed approfondita da parte dell'Amministrazione, è stato stimato in € 9,5 milioni, sostanzialmente determinato:

- dall'accantonamento prudenziale disposto dagli organi del Governo universitario in sede di assestamento del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2012 per il conseguimento del pareggio del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2013, giusta DCA 20/7/2012;
- dall'accantonamento disposto dagli organi del Governo universitario in sede di assestamento del bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2012 per l'adozione di un sistema di gestione integrato di Ateneo (U-GOV);
- dallo svincolo di parte delle somme assegnate per la programmazione triennale 2010/2012 (annualità 2012) destinate al funzionamento del CSB, con DCA del 26 settembre 2012;
- dall'accantonamento delle entrate derivanti da alienazioni del patrimonio immobiliare destinate al finanziamento di parte delle spese per l'edilizia universitaria;
- dalle economie di spesa, in particolare riconducibili alle minori spese del personale per effetto sia degli anticipati pensionamenti che del blocco delle assunzioni del personale a tempo indeterminato operato sin qui dall'Ateneo.

Sul fronte delle spese, stante l'imprescindibile obiettivo di dover garantire il pareggio, si è riusciti ad assicurare, per quanto riguarda l'Amministrazione centrale, soltanto la copertura delle spese non rimodulabili e di quelle strettamente necessarie per il funzionamento, intervenendo anche con azioni più sistemiche, quali la definitiva razionalizzazione degli archivi dell'Ateneo, che ha consentito la risoluzione di taluni contratti di locazione passivi, attraverso il recupero di immobili di proprietà (magazzini ex Fiat): in tal modo è stato possibile realizzare una significativa contrazione delle spese per i relativi canoni. Stante l'ormai prossima istituzione e attivazione dei nuovi Dipartimenti, è stato garantito il funzionamento delle strutture decentrate con e senza autonomia di bilancio per un importo pari ai 6/12 delle risorse a tal fine stanziato nel corso dell'esercizio finanziario 2012, tenuto conto che, per le nascenti strutture, risultano già appostate in bilancio, con delibera del Cda del 20 luglio 2012, le risorse necessarie a garantirne il funzionamento, pari ad € 1.827.848,11.

Il Centro Servizi Bibliotecari fruisce dell'assegnazione disposta per l'esercizio finanziario 2013 dal Senato Accademico nella seduta del 25/09/2012 e dal Consiglio di Amministrazione in data 26/09/2012, pari ad € 1.750.000,00, dei quali € 450.000,00 derivanti dallo svincolo parziale dell'accantonamento relativo all'assegnazione per la programmazione triennale 2010- 2012 – esercizio finanziario 2012. Al CSB sono state altresì assegnate risorse ulteriori pari ad € 326.380,00, per la gestione del "servizio integrato di biblioteca" da espletare presso la Nuova Biblioteca Umanistica c.d. Gelsomini, la Biblioteca Giuridica Unificata e la Biblioteca della Facoltà di Ingegneria.

Sono stati altresì stanziati:

- € 300.000,00 per il Centro Linguistico d'Ateneo, quale previsione di assegnazione derivante dallo specifico contributo a tal fine versato dagli studenti;
- € 20.000,00 per l'Ospedale Veterinario, al fine di garantire la continuità dei servizi minimi essenziali indispensabili per assicurare la ricerca ed il supporto all'assistenza della struttura stessa;
- € 7.000,00 per il funzionamento dello Stabulario centralizzato.

Per il Polo Scientifico Didattico di Terni, tenuto conto che dovranno essere assunte determinazioni in ordine alla definitiva riconfigurazione dell'assetto organizzativo dell'Ateneo in conseguenza dell'attuazione del nuovo Statuto, è stato allocato un contributo di € 20.000,00. Per garantire la complessiva tenuta dell'offerta formativa è stata prevista, in continuità con gli esercizi precedenti, la costituzione di un apposito fondo per la didattica. Per quanto riguarda la ricerca scientifica, sono stati appostati in entrata € 500.000,00, quale effetto di un meccanismo provvigionale, ipotizzato pari al 10%, sulle entrate da ricerca istituzionale per PRIN 2010-2011 e FIRB "Futuro e ricerca" 2012 – linea di intervento 3, attivato dal 2013, nell'ambito del potenziamento "latu sensu" dei servizi dedicati alla ricerca, con lo scopo di un reinvestimento di tali risorse sia per il miglioramento continuo e progressivo dei servizi medesimi, sia per il supporto volto a sostenere e valorizzare i ricercatori dell'Ateneo. Non è stato necessario, invece, dare copertura alle spese derivanti dai c.d.

“trascinamenti” delle borse di dottorato di ricerca in quanto, in sede di attivazione dei cicli precedenti, è stato finanziato l'intero triennio.

Al fine di potenziare l'investimento nelle strategie di tutela dei trovati e di sviluppare la futura commercializzazione degli stessi, nell'ambito della ricerca scientifica e coerentemente con l'indirizzo strategico degli Organi, sono stati inoltre appostati € 100.000,00 sul capitolo dei “Brevetti”, aumentando così, di 2/3, lo stanziamento rispetto a quanto previsto nel 2012. Si ritiene, infatti, che la previsione a bilancio di maggiore disponibilità di risorse, rispetto agli anni precedenti, possa risultare una vera leva di investimento, con notevoli potenzialità di ritorno economico.

Sul versante dell'edilizia, si è potuto garantire il solo finanziamento necessario per l'intervento di ristrutturazione dell'immobile destinato alle segreterie studenti Ed. D ex FIAT, oltre ad altri interventi urgenti presso le Facoltà di Agraria e Veterinaria e presso il Dipartimento di Matematica per la messa in sicurezza o per la necessaria manutenzione degli immobili. Sono stati inoltre stanziati ulteriori fondi per garantire il minimo indispensabile di manutenzione straordinaria dei fabbricati, la prosecuzione della verifica sismica degli edifici già iniziata e la prosecuzione dell'attività di messa a norma già avviata. Per quanto riguarda il bilancio pluriennale, per raggiungere la “quadratura” degli esercizi finanziari 2014 e 2015, stante la totale incertezza in ordine alle entrate statali, è stata data copertura alle sole spese non rimodulabili e, solo parzialmente, a quelle rimodulabili necessarie per garantire il normale funzionamento dell'Ateneo (energia elettrica, riscaldamento, pulizia, etc...).

Data la situazione su delineata, l'Ateneo deve assolutamente prefiggersi l'obiettivo virtuoso del miglioramento delle sue performances partendo da un'attenta verifica di tutti gli indicatori ministeriali di valutazione e di distribuzione delle risorse, ed in particolare di quelli che più penalizzano l'Ateneo nella distribuzione del FFO, pervenendo in tal modo a consapevoli scelte che sappiano influenzare positivamente il “peso” dell'Università di Perugia nel sistema universitario italiano: si può, infatti, ragionevolmente supporre che un miglioramento della qualità, ivi compresa quella percepita dagli stakeholders, nelle performances legate alla ricerca ed alla didattica, potrebbe provocare, di riflesso, probabilmente anche un arresto nella perdita di studenti che sta subendo il nostro Ateneo.

A tale proposito è utile sottolineare che anche per il 2012 è stato confermato il modello unico premiale adottato per il 2010, che aveva unificato i modelli vigenti fino al 2009 (il modello per la ripartizione della quota per il riequilibrio ed il modello premiale ex L. 1/2009), con il quale è stato distribuito il 13% dello stanziamento disponibile. Pur essendo in realtà il 2012, come chiarito dal Ministro Profumo nella nota di accompagnamento al decreto di ripartizione del FFO 2012, “un anno di transizione verso il nuovo sistema basato sui costi standard”, è opportuno in questa sede tenere presente che l'attuale modello premiale, al quale è stata dunque informata la ripartizione del FFO per l'anno 2012, si sostanzia:

a) nella conferma del maggior peso attribuito alla qualità della ricerca scientifica (circa i 2/3 del modello), la quale è stata valutata sulla base del successo dei progetti PRIN e FIRB, nella valutazione CIVR e sui fondi a competizione internazionale;

b) nella misurazione della qualità dell'offerta formativa sulla base del numero degli studenti regolari che hanno acquisito almeno 5 CFU nell'anno (pesati in base al corso di studio cui sono iscritti). A tale indicatore sono poi applicati 3 correttivi relativi a:

- la sostenibilità dell'offerta formativa, espressa dal rapporto tra il numero di docenti di ruolo che appartengono ai settori scientifico – disciplinari di base e caratterizzanti e il numero teorico di corsi;
- il contesto territoriale, il cui valore è già determinato dal modello;
- la rilevanza strategica del corso di studio. Tale correttivo non è stato utilizzato nel 2012 in quanto i relativi parametri sono in corso di definizione.

I risultati dei processi formativi vengono valutati sulla base dei crediti formativi acquisiti dagli studenti in rapporto a quelli impegnati e, in futuro, della percentuale dei laureati occupati a tre anni dal conseguimento del titolo e da un indicatore della qualità della didattica valutata dagli studenti.

Nel 2012 è stato inoltre previsto un intervento perequativo pari a circa l'1,5% delle risorse disponibili, volto a incentivare prevalentemente gli Atenei che risultano essere stati sotto finanziati rispetto al modello per la ripartizione teorica del fondo di finanziamento ordinario elaborato dai competenti organismi di valutazione del sistema universitario. Tale intervento ha di fatto, quindi, incrementato la quota di FFO ripartita sulla base di criteri premiali. A tale riguardo deve farsi presente che, per il 2012, il nostro Ateneo, essendo risultato sovra finanziato, ha ricevuto un'assegnazione pari a solo l'1,7% dello stanziamento complessivo messo a disposizione sul sistema. Infatti, il peso dell'Ateneo nella ripartizione della quota premiale è risultato pari

all'1,97% a fronte di un 2,17%, quale quota consolidabile. Resta dunque imprescindibile perseguire nell'obiettivo di un costante miglioramento degli indicatori del modello premiale 2012. A questo proposito corre l'obbligo, in questa sede, ricordare, come emerge dalla relazione della Commissione FFO, che le maggiori criticità sono riscontrabili nel settore della didattica, mentre la ricerca, seppure in netto miglioramento rispetto agli anni precedenti, continua a non dare risultati del tutto soddisfacenti in tutte le aree.

Restano quanto mai essenziali, pertanto, gli interventi a livello di sistema, con misure strutturali tali da incidere quanto più possibile sul flusso dei finanziamenti ministeriali, in linea con criteri, definiti e conoscibili, riconducibili a valutazione e premialità. Contemporaneamente, però, l'Ateneo deve saper intervenire sulle entrate proprie, migliorando la sua capacità attrattiva, senza tuttavia tralasciare interventi di pianificazione strategica coerenti con le complessive risorse disponibili.

8. ALLEGATI TECNICI

- ALLEGATO 1 - AGGIORNAMENTO ALL'ANNO 2013 DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI/OPERATIVI DEL PIANO TRIENNALE 2011-2013;

- ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI - PP2013-2015

- ALLEGATO 3 - OBIETTIVI DIRIGENZIALI IN MATERIA DI TRASPARENZA, INTEGRITA' E ANTICORRUZIONE

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI 2011-2013	OUTCOME	INDICATORE	AGGIORNAMENTO 2013 PIANI OPERATIVI	
				OBIETTIVI OPERATIVI	AZIONI - INDICATORE RISORSE - TEMPI - RESPONSABILE -
PROCESSI INTERNI	Miglioramento della gestione del patrimonio immobiliare.	Progressivo azzeramento nei tre anni, e nella misura di almeno l'80%, dei lavori contemplati negli elenchi annuali precedenti, depennando, dopo ragionata verifica, le opere non più attuali e/o necessarie a seguito di mutamenti di strategia e riqualificazione, ovvero per ragioni di complessiva economicità, annullando contestualmente le prenotazioni di bilancio divenute obsolete.	con percentuale di smaltimento nel triennio 20% nel 2011 (realizzato) 30% nel 2012 (realizzato) 50% nel 2013 (di cui il 30 % già realizzato a marzo del 2013)	b) Redazione di un piano di smaltimento degli interventi edili nell'arco temporale del triennio che annulli o revisioni i programmi originari e le relative prenotazioni di bilancio.	<p>AZIONI:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Completamento ricognizione puntuale ed aggiornata degli interventi (lavori/progetti) da parte dei RUP con relativo stato di avanzamento e cronoprogramma o Completamento valutazione dell'attualità e dell'opportunità degli interventi alla luce delle risorse disponibili, della indispensabilità dell'opera e delle strategie di governo o Completamento piano di attuazione degli interventi nell'arco temporale del triennio o Completamento annullamento o revisione dei programmi ed elenchi precedenti o Completamento smaltimento delle opere figurate negli elenchi annuali precedenti <p>INDICATORE: (si/no)</p> <p>RISORSE: senza oneri aggiuntivi</p>

Allegato n. 1 - AGGIORNAMENTO ALL'ANNO 2013 DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI/OPERATIVI DEL PIANO TRIENNALE 2011-2013.

					per l'Ateneo TEMPI: 31.12.2013 RESPONSABILI: ▪ Direzione Generale
--	--	--	--	--	--

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI 2011-2013	OUTCOME	INDICATORE	AGGIORNAMENTO 2013 PIANI OPERATIVI	
				OBIETTIVI OPERATIVI	AZIONI - INDICATORE RISORSE – TEMPI – RESPONSABILE -
INFORMAZIONE	INFRASTRUTTURA HARDWARE E SOFTWARE DI ATENEO a) armonizzazione e ristrutturazione della rete di Ateneo mediante uno sviluppo omogeneo dei collegamenti con la realizzazione di una infrastruttura in fibra ottica ad alta velocità tra i Poli Universitari individuati all'interno della rete di Ateneo.	Adeguamento dell'infrastruttura hardware e software di Ateneo alle nuove esigenze poste da ricerca, didattica e servizi.	Attuazione piano di armonizzazione. (si/no)	a) Piano di progressiva dismissione dei collegamenti via ponti radio e tralicci verso Terni e verso la Facoltà di Lettere, valutando la fattibilità di sostituzione rispettivamente con linee di trasmissione dati SPC e fibra ottica.	AZIONI: o Attuazione del piano operativo con riferimento alla Facoltà di Lettere, rientrante nel progetto più ampio di ristrutturazione della rete di Ateneo (CdA del 20.7.2012) INDICATORE: attuazione piano (si/no) RISORSE: risorse disponibili TEMPI: 31.12.2013 RESPONSABILE: Direzione Generale
	b) Progressiva sostituzione di tutti gli apparati e sistemi obsoleti non più idonei a garantire l'utilizzo standard della rete.		Attuazione piano di sostituzione. (si/no)	b) Piano di progressiva sostituzione degli apparati attivi della rete presso Palazzo Murena dove l'obsolescenza degli stessi è più marcata (anni '90) e sostituzione del centro stella presso sala dati Facoltà di Ingegneria con apparati di classe superiore a quelli	AZIONI: Attuazione dei piani operativi con riferimento a Palazzo Murena e Fac. Ingegneria. INDICATORE: attuazione piano (si/no) RISORSE: risorse disponibili TEMPI: 31.12.2013 RESPONSABILE: Direzione Generale

				esistenti.	
	<p>c) Progettazione e pianificazione dell'attività di sicurezza, manutenzione, affidabilità, continuità di servizio dei sistemi finalizzate all'implementazione del Piano di <i>Disaster Recovery</i>.</p>		<p>Implementazione e piano di Disaster Recovery (si/no)</p>	<p>c) Realizzazione soluzione di Disaster Recovery, realizzazione di Piano e Studio di fattibilità per la presentazione annuale all'Agenzia per l'Italia digitale. Azioni su tre linee di intervento: strutturale, infrastrutturale, documentativo. 1) strutturale: adeguamento locali ex CASI per rispondenza alle norme di sicurezza, risparmio energetico nella rispondenza alle esigenze di isolamento e raffreddamento dei locali. 2) infrastrutturale: acquisizione software per realizzazione allineamenti remotizzati, licenze software per ridondanza sistemi e espansioni hardware per i server esistenti. 3) documentativo: redazione piano di DR e aggiornamento dello</p>	<p>1) AZIONI: predisposizione progetto tecnico ed adeguamento locali ex Casi per rispondenza alle norme di sicurezza, risparmio energetico nella rispondenza alle esigenze di isolamento e raffreddamento dei locali INDICATORE: produzione progetto di ristrutturazione locali per installazione sito (si/no) RISORSE: risorse già disponibili sul capitolo della manutenzione straordinaria TEMPI: esecuzione e approvazione progetto entro 31.10.2013; avvio lavori entro 30.11.2013. RESPONSABILE: Direzione Generale. 2 e 3) AZIONI: acquisizione software per realizzazione allineamenti remotizzati, licenze software per ridondanza sistemi e espansioni hardware per i server esistenti; studio di fattibilità aggiornato e predisposizione prima stesura del piano di Disaster Recovery. INDICATORE: (si/no)</p>

Allegato n. 1 - AGGIORNAMENTO ALL'ANNO 2013 DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI/OPERATIVI DEL PIANO TRIENNALE 2011-2013.

				studio di fattibilità con i servizi aggiuntivi realizzati e lo scorporo progressivo di quelli affidati in outsourcing Cineca.	RISORSE: risorse già disponibili TEMPI: 31 dicembre 2013. RESPONSABILE: Direzione Generale.
--	--	--	--	---	---

	OBIETTIVI STRATEGICI 2011-2013	OUTCOME	INDICATORE	AGGIORNAMENTO 2013 PIANI OPERATIVI	
				OBIETTIVI OPERATIVI	AZIONI - INDICATORE RISORSE - TEMPI - RESPONSABILE -
	DEMATERIALIZZAZIONE DEI PROCESSI DI COMUNICAZIONE 1. evoluzione della posta elettronica, sia in qualità Pec, che in bacino e modalità di utenza.	Trasparenza, tracciabilità, sicurezza, conservazione dei dati.	Attuazione piano (si/no)	a) piano operativo di assegnazione a tutti i dipendenti di un account nella forma nome.cognome@unipg.it e di account per unità organizzativa.	AZIONI: o Attuazione piano operativo INDICATORE: (si/no) RISORSE: risorse disponibili TEMPI: 31.12.2013 RESPONSABILE: Direzione Generale

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI STRATEGICI 2011-2013	OUTCOME	INDICATORE	AGGIORNAMENTO 2013 PIANI OPERATIVI	
				OBIETTIVI OPERATIVI	AZIONI - INDICATORE RISORSE - TEMPI - RESPONSABILE -
INFORMATIZZAZIONE	2. Adeguamento del sito web istituzionale www.unipg.it ai contenuti minimi previsti dalla normativa di settore.	Informazione completa e qualificata attraverso il sito web istituzionale www.unipg.it	Raggiungimento degli standard minimi ai sensi delle "Linee Guida per i siti web della PA" di cui alla Direttiva	Pianificazione e avvio delle attività per l'adeguamento del sito web istituzionale www.unipg.it ai contenuti minimi previsti dalla normativa	AZIONI: o Completamento attività programmate INDICATORE: (si/no) RISORSE: risorse disponibili

Allegato n. 1 - AGGIORNAMENTO ALL'ANNO 2013 DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI/OPERATIVI DEL PIANO TRIENNALE 2011-2013.

		e massima circolazione delle informazioni all'interno e all'esterno del sistema amministrativo.	del Ministro per la Pub. Amm. e Inn. 26.10.2009 n. 8. (si/no)	di settore.	TEMPI: 31.12.2013 RESPONSABILE: Direzione Generale
--	--	---	---	-------------	---

			OBIETTIVI STRATEGICI		OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
1	RICERCA E TRASFERIMENTO TECNOLOGICO	1.1	Investire in progetti di Ateneo finalizzati alla valorizzazione delle eccellenze interne e all'integrazione dei ricercatori delle aree c.d. molli							
		1.2	Potenziare lo sforzo progettuale in misure nazionali ed internazionali	1.2. 1.	Interventi di formazione sulla progettazione di specifici programmi Europei/internazionali	N. giornate di formazione sulla progettazione per programma	Almeno 1 per ogni/anno per programma	Realizzazione delle giornate e del materiale informativo	Direzione generale	Risorse umane interne
				1.2. 2.	Interventi di divulgazione su tutte le misure di finanziamento per la ricerca	N. informative inviate ai docenti su bandi pubblicati	100% dei bandi pubblicati anno	Realizzazione degli interventi di divulgazione	Direzione generale	Risorse umane interne
				1.2. 3.	Miglioramento del piano di comunicazione mirato (biennio 2013-2014)	Censimento delle competenze scientifiche all'interno di ciascun Dipartimento	20 % entro dicembre 2013 100% entro dicembre 2014	Mappatura delle competenze e degli ambiti di interesse	Direzione generale	Risorse umane interne
				1.2. 4.	Promuovere la partecipazione ai Progetti di Formazione e mobilità Internazionale	N. totale bandi per linee di finanziamento	100% l'anno	Censire le opportunità di finanziamento inerenti i programmi di formazione, mobilità e cooperazione internazionale	Direzione generale	Risorse umane interne
						N. totale di utenti newsletter	100%	Realizzare una Newsletter on-line di aggiornamento sulle opportunità internazionali con	Direzione generale	Risorse umane interne

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
							cadenza mensile		
					N. interventi informativi a docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi e studenti	100%	Prevedere interventi di informazione per la partecipazione a programmi di formazione, mobilità e cooperazione internazionale	Direzione generale	Risorse umane interne
					N. giornate informative	Almeno 2 giornate formative /anno	Prevedere interventi di informazione per la partecipazione degli studenti alla mobilità internazionale sia a fini di studio che di tirocinio	Direzione generale	Risorse umane interne
					N. partecipanti a interventi di informazione	Almeno 10/anno	Supportare docenti e ricercatori nella presentazione delle candidature in risposta ai bandi	Direzione generale	Risorse umane interne
					Monitoraggio candidature presentate e relativa valutazione		Predisporre materiale informativo, sia in forma cartacea che on-line	Direzione generale	Risorse umane interne
					Livello di soddisfazione dei destinatari del materiale informativo		Aggiornare il sito web dedicato	Direzione generale	Risorse umane interne
					Feedback sul sito web tramite schede di valutazione			Direzione generale	Risorse umane interne
			1.2.5	Sostenere i partecipanti alle iniziative di mobilità sia 'incoming' che 'outgoing'.	Feedback sul servizio offerto tramite schede di valutazione	Dicembre 2013	Implementare i servizi di accoglienza e orientamento dedicati a	Direzione generale	Risorse umane interne

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

		OBIETTIVI STRATEGICI		OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
							studenti, docenti, ricercatori 'incoming' partecipanti a iniziative di mobilità: istituzione di un 'Welcome office', organizzazione di 'Welcome day/week' per gli studenti incoming, facilitazione dell'integrazione tra studenti incoming e locali		
					Rapporto tra numero di studenti in mobilità (studio e tirocinio) / crediti acquisiti all'estero / crediti riconosciuti		Supportare studenti, docenti e ricercatori 'outgoing' partecipanti a iniziative di mobilità (favorire la condivisione delle esperienze dei partecipanti precedenti attraverso l'Erasmus Student Network)	Direzione generale	Risorse umane interne
	1.3	Potenziare le attività di terza missione	1.3.1	Conoscenza degli esiti della ricerca tutelabili (biennio 2013-2014)	Scouting dei risultati delle attività di ricerca dipartimentale	Dicembre 2013: Prima mappatura sperimentale delle idee tutelabili sulla base delle Aree RIS3 Dicembre 2014: mappatura annuale delle idee tutelabili	Mappatura dei risultati della ricerca potenzialmente tutelabili	Direzione generale	Risorse umane interne

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI		OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
							in ciascun dipartimento			
				1.3.2	Favorire la nascita di società spin- off	Scouting dei risultati delle attività di ricerca dipartimentale	Dicembre 2013: prima mappatura sperimentale dei risultati della ricerca market oriented volti alla nascita di nuove società spin-off sulla base delle Aree RIS3 Dicembre 2014: mappatura annuale delle idee tutelabili in ciascun dipartimento	Mappatura dei risultati della ricerca market oriented volti alla nascita di nuove spin -off della ricerca	Direzione generale	Risorse umane interne
		1.4	Favorire la partecipazione dei giovani in formazione per ricerca (dottori di ricerca e assegnisti) alle misure progettuali dedicate	1.4.1.	Incrementare le azioni a supporto della partecipazione dei dottori di ricerca, assegnisti, ricercatori alle attività di ricerca all'estero (Azioni Marie Curie).	Numero dei partecipanti anno 2012	Aumento del 5%	Implementazione visibilità delle informazioni opportunità finanziamenti sulle di	Direzione generale	Risorse umane interne
2	FORMAZIONE	2.1	Potenziare la fruibilità e l'attrattività dell'offerta formativa e aumentare il tasso di fidelizzazione con l'istituzione	2.1.1.	Rispondere alle richieste di intervento da parte gli Istituti di Scuola Secondaria Superiore regionali	N. totale di richieste degli Istituti di Scuola Secondaria Superiore / N. totale di interventi	Annualmente almeno il 30% di richieste	Attività di diffusione all'interno dell'Istituto richiedente	Ripartizione Didattica	
				2.1.2	Rispondere alle richieste di intervento	N. totale di	Annualmente	Attività di diffusione	Ripartizione	

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
				da parte gli Istituti di Scuola Secondaria Superiore delle regioni confinanti (Lazio, Toscana, Marche)	richieste degli Istituti di Scuola Secondaria Superiore fuori regione / N. totale di interventi presso gli Istituti	almeno il 50% di richieste	all'interno dell'Istituto richiedente	Didattica	
				2.1.3 Realizzare un corso on line per insegnanti di Scuole Secondarie Superiori sul concetto e la funzione di orientamento.	N. scuole alle quali inviare il CD/password/ N. totale Scuole Secondarie Superiori Regionali	Almeno un corso on line sulla definizione di orientamento (entro 2013)	Realizzazione del corso on line entro dicembre 2013	Ripartizione Didattica Direzione generale Staff Comunicazione	€ 50 (acquisto CD)
				2.1.4 Incrementare il numero delle ore di tutoraggio specializzato agli studenti con disabilità	Numero studenti beneficiari del tutoraggio/ Numero totale studenti disabili che presentano richiesta di tutoraggio	Incremento per l'A.A. 2013/14 del 30% ore tutoraggio rispetto al A.A.2012/13	Gara affidamento del tutoraggio specializzato ad una cooperativa Controllo ore tutoraggio effettuato	Ripartizione Didattica	Risorse Umane Interne
				2.1.5 Migliorare l'offerta formativa per una maggiore attrattività internazionale dell'Ateneo.	Valutazione positiva della candidatura presentata e	Valutazione positiva e assegnazione Label	Presentazione candidatura per il rilascio dell'ECTS Label entro 01/06/2013.	Direzione generale (coordinamento)	Risorse Umane Interne

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI		OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
						assegnazione del Label.			Ripartizione Didattica	
				2.1.6	Garantire la partecipazione dell'Ateneo alle iniziative di cooperazione e mobilità previste dal programma europeo 'Erasmus for All' attraverso il conseguimento della ECHE - Erasmus Charter for Higher Education 2014.	Valutazione positiva della candidatura da parte dell'Agenzia Esecutiva EACEA e firma della ECHE.	Ottenimento "Charter" valida per gli anni 2014-2020	Presentazione della candidatura 'ECHE 2014' entro il 15/05/2013.	Direzione generale	Risorse Umane Interne
				2.1.7	Potenziare il servizio del Punto immatricolazioni	Livello di soddisfazione utenza	Almeno il 50 % di questionari con valutazione positiva	Inserimento di personale qualificato della Ripartizione Didattica	Ripartizione Didattica	Risorse Umane Interne
		2.2	Confezionare un'offerta formativa sostenibile in relazione all'organico docente	2.2.1	Diffusione dei dati relativi all'organico docente in relazione ai requisiti per l'attivazione dei corsi di laurea e delle Scuole di Specializzazione di area sanitaria.	Entro 30 novembre di ogni anno		Fornire dati a supporto dei Direttori di Dipartimento, dei Presidenti di CdS, dei Direttori delle Scuole di Specializzazione di area sanitaria e dei componenti il Presidio di Qualità. Elaborare proiezioni in ordine al rispetto dei requisiti minimi necessari previsti dal D.M., in particolare nella correlazione SSD attivati e SSD dei docenti.	Ripartizione Didattica	Risorse Umane Interne
		2.3	Strutturare percorsi formativi coerenti con la domanda espressa dal	2.3.1.	Raccolta informazioni circa i fabbisogni formativi espressi dal mercato del lavoro regionale	Realizzazione della raccolta dei fabbisogni	Entro il 31.12.2013 Invio dati al	Realizzazione di un modulo specifico per la rilevazione dei	Direzione generale	Risorse Umane Interne

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI		OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
			mercato del lavoro				Presidio Qualità	fabbisogni formativi espressi dalle aziende regionali		
		2.4	Attivare percorsi dottorali di taglio internazionale e, ove possibile, imprenditoriale	2.4.1	Revisione del Regolamento sui corsi di dottorato di ricerca alla luce del DM attuativo della L. 240 2010	SI	Entro il 31 dicembre 2013	Predisposizione proposta regolamentare da sottoporre all'esame degli Organi collegiali	Ripartizione Didattica	Risorse Umane Interne
3	SERVIZI	3.1	Introduzione della contabilità economico-patrimoniale e analitica e del bilancio unico di Ateneo. Attivazione dei progetti U-GOV contabilità, U-GOV didattica ed ESSE3	3.1.1.	Configurazione e sperimentazione U-GOV Contabilità	SI	Entro il 31 dicembre 2013	Organizzazione squadra di progetto ed individuazione Key User di prodotto	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	Risorse Umane Interne
						SI	Entro il 31 dicembre 2013	Conferma nomina dei Key User e servizio Help-Desk di primo livello	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	Risorse Umane Interne
						SI	Entro il 31 dicembre 2013	Analisi di dettaglio dei processi gestionali di contabilità propedeutici alla fase successiva di configurazione del sistema, con contestuale valutazione dell'impatto sull'organizzazione ed impostazione di un piano di gestione del cambiamento	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	Risorse Umane Interne
						SI	Entro il 31 dicembre 2013	Presenza visione ambiente Pilot, in modalità di configurazione standard, con i Key User di progetto	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	Risorse Umane Interne
						SI	Entro il 31 dicembre 2013	Verifica dell'adeguata copertura da parte della procedura degli eventi amministrativo-contabili rispetto al modello adottato	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	Risorse Umane Interne
						SI	Entro il 31 dicembre 2013		Ripartizione Gestione Risorse	Risorse Umane

Censimento di tutte le informazioni

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
							(anagrafiche, dati contabili-gestionali) che dovranno essere riportate nel nuovo sistema. Disegnare e implementare le logiche più opportune di migrazione e conversione dei dati	Finanziarie	Interne
					Si	Entro il 31 dicembre 2013	Supporto, nella fase di formazione interna per gli utenti finali dell'applicazione, che avverrà esclusivamente da remoto, da parte dei Key User e del personale che ricopre il ruolo di Help Desk di primo livello	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	Risorse Umane Interne
			3.1.2	Riduzione rapporti creditori / debitori interni	% percentuale poste finanziarie per trasferimenti interni eliminate su totale poste finanziarie esistenti per trasferimenti interni all'inizio dell'esercizio 2013	1. entro 15 Maggio 2013 2. entro Giugno 2013 3. 60 % entro dicembre 2013	1. Individuazione poste finanziarie per trasferimenti interni dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture con Autonomia di Bilancio all'1/1/2013 2. Riconciliazione poste ed analisi discordanze 3. Compensazioni contabili e monetizzazione saldi	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	Risorse Umane Interne
			3.1.3.	Predisposizione bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio e bilancio unico di Ateneo di previsione triennale	Predisposizione del bilancio unico di previsione	Settembre 2013	Acquisizione delle proposte di budget economico e di budget degli investimenti	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	Risorse Umane Interne

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
					annuale autorizzatorio e del bilancio unico di Ateneo triennale e loro presentazione agli Organi Accademici entro i termini di legge		formulate dai Centri Gestionali		
						Novembre/Dicembre 2013	Predisposizione bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio e bilancio unico di Ateneo di previsione triennale sulla base delle linee di programmazione annuale e triennale definite entro il 30 giugno dagli organi accademici competenti	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	Risorse Umane Interne
						Dicembre 2013	Presentazione del bilancio all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Senato per gli aspetti di competenza	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	Risorse Umane Interne
						Dicembre 2013	Predisposizione ed approvazione manuale di contabilità	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	Risorse Umane Interne
						Novembre/Dicembre 2013	Individuazione dei Centri di responsabilità derivanti dalla nuova struttura organizzativa dell'Ateneo, opportunamente codificati e ripartiti per tipologia, e revisione del piano dei centri di costo	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	Risorse Umane Interne
						Dicembre 2013	Predisposizione di uno strumento di planning(di cassa) per la previsione da parte delle strutture	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	Risorse Umane Interne
			3.1.4.	Implementazione contabilità economico – patrimoniale	Creazione del Piano dei Conti	Successivamente	Creazione del Piano dei Conti economico -	Ripartizione Gestione Risorse	Risorse Umane

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI		OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
						economico - patrimoniale	all'emanazione del Decreto Ministeriale attuativo	patrimoniale	Finanziarie	Interne
						Predisposizione di 5 manuali	Entro Dicembre 2013	Predisposizione dei Manuali Operativi/Regolamenti previsti dal nuovo Regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità: a) Manuale di Contabilità; b) Manuale per la Gestione delle Spese in economia; c) Regolamento per l'Inventario dei beni; d) Regolamento per l'Utilizzo delle Carte di Credito; e) Regolamento per l'Attività conto terzi.	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	Risorse Umane Interne
						Realizzazione delle attività propedeutiche alla predisposizione dello Stato Patrimoniale iniziale	Dicembre 2013	Attività propedeutiche alla predisposizione dello Stato Patrimoniale iniziale, consistenti nell'avvio delle seguenti azioni: 1. Revisione dei residui attivi e passivi allo scopo di individuare i crediti e debiti iniziali e gli eventuali ratei e risconti attivi e passivi; 2. Supporto ai dipartimenti per analisi e	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI		OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
								bonifica crediti e debiti iscritti in Bilancio; 3. Analisi dei fondi spese e rischi da iscrivere nello S/P iniziale; 4. Valorizzazione degli altri elementi dello Stato Patrimoniale (magazzino, immobilizzazioni, titoli di partecipazione) – analisi e bonifica dati patrimoniali.		
						Erogazione della formazione	Dicembre 2013	Formazione del personale;	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	
						Generazione della tabella di conversione	Dicembre 2013	Generazione di una tabella di conversione per la correlazione tra i conti di natura finanziaria ed i conti di natura economico – patrimoniale.	Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie	
				3.1.5.	Partecipazione alla realizzazione del progetto U-GOV contabilità, U-GOV didattica.	Utilizzazione dei suddetti software mediante implementazione e in essi dei dati relativi ai docenti a contratto di competenza dell'Area	Utilizzazione dei suddetti software per la gestione sotto il profilo giuridico ed economico dei docenti a contratto, ivi comprese le relative procedure selettive, nei limiti in cui sia consentito dai suddetti	Attività di formazione mediante organizzazione di corsi ovvero mediante affiancamento di personale già formato seppur afferente ad altre Ripartizioni dell'Ateneo; utilizzazione di ambienti test per l'implementazione dei dati di competenza dell'Area e per sperimentare le modalità ed i limiti in cui l'utilizzo dei suddetti	Ripartizione Personale	Risorse Umane Interne

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
						software	software può impattare sulle procedure relative ai docenti a contratto di competenza dell'Area		
				3.1.6 Completamento del popolamento dati nel CSA (triennio 2013-2015) e segnatamente: a) controllo ed adeguamento delle anagrafiche del personale inserite in CSA pari al personale attualmente in servizio (tab, docente e ricercatore); b) implementazione ed eventuale correzione dei dati presenti in CSA con riferimento alle posizioni giuridiche del personale, il cui collocamento a riposo è previsto a decorrere dal 2020, allo scopo di digitalizzare le suddette posizioni, e renderlo idoneo ad implementare il sistema integrato U-GOV.	a) Numero di posizioni giuridiche implementate e corrette a fronte del numero programmato	1.a 18% posizioni personale tab da implementare; 18 % posizioni personale docente e ricercatore da implementare. 2.a 41% posizioni personale tab da implementare; 41 % posizioni personale docente e ricercatore da implementare 3.a 41% posizioni personale tab da implementare; 41 % posizioni personale docente e ricercatore da implementare	1.a Anno 2013 - giugno-dicembre: definizione termini di adeguamento e aggiornamento delle anagrafiche del personale inserite in CSA ed avvio delle acquisizioni delle relative informazioni. 2.a Anno 2014 - completamento della raccolta dei dati e conseguente inizio inserimento ai fini dell'adeguamento ed aggiornamento delle anagrafiche del personale in servizio. 3.a Anno 2015 - completamento dell'inserimento dei dati raccolti ai fini dell'adeguamento ed aggiornamento delle anagrafiche del personale in servizio.	Ripartizione del Personale	Risorse umane interne

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI		OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
						b) Numero di posizioni giuridiche implementate e corrette a fronte del numero programmato	<p>1.b 18% posizioni personale tab da implementare; 18 % posizioni personale docente e ricercatore da implementare.</p> <p>2.b 41% posizioni personale tab da implementare; 41 % posizioni personale docente e ricercatore da implementare</p> <p>3.b 41% posizioni personale tab da implementare; 41 % posizioni</p>	<p>1.b Anno 2013 - giugno-settembre: formazione del personale in affiancamento, analisi della posizione giuridica e redazione di un manuale d'uso per la standardizzazione delle procedure. - ottobre-dicembre: sanare e completare i dati concernenti posizioni giuridiche di personale docente, ricercatore e tab con pensionamento a decorrere dal 2020.</p> <p>2.b Anno 2014 sanare e completare i dati concernenti posizioni giuridiche di personale docente, ricercatore e tab con pensionamento a decorrere dal 2020.</p> <p>3.b Anno 2015 sanare e completare i dati concernenti posizioni giuridiche di personale docente, ricercatore e tab con</p>	Ripartizione del Personale	Risorse umane interne

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI		OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
							personale docente e ricercatore da implementare	pensionamento a decorrere dal 2016		
					3.1.7. Attivazione del progetto U-GOV Didattica, configurazione, sperimentazione e formazione		Gennaio 2013	Verifica dei dati caricati dal Rad e OFF in U-Gov	Ripartizione Didattica	Risorse Umane Interne
							Febbraio 2013	Verifica coorti nell'offerta GISS e controllo dei dati migrati da GISS verso U-Gov didattica	Ripartizione Didattica	Risorse Umane Interne
							Marzo 2013	Verifica sulla migrazione in senso contrario, ovvero da UGov Didattica a GISS	Ripartizione Didattica	Risorse Umane Interne
							Aprile 2013	Individuazione del gruppo di lavoro che riceverà formazione sulla gestione dei regolamenti didattici erogata dal Cineca	Ripartizione Didattica	Risorse Umane Interne
							Aprile 2013	Verifica delle incongruenze o non corrispondenza tra i dati migrati e quelli presenti nel sistema GISS per ogni migrazione effettuata	Ripartizione Didattica	Risorse Umane Interne
							Maggio 2013	Verifica dell'inserimento dei regolamenti didattici	Ripartizione Didattica	Risorse Umane Interne
							Ottobre 2013	Verifica dell'importazione degli ordinamenti didattici 2013-2014 da OFF	Ripartizione Didattica	Risorse Umane Interne
							Dicembre 2013		Ripartizione Didattica	Risorse Umane

Formazione continua, da parte del gruppo di

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

		OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE	
						lavoro, a tutto il personale		Interne	
					Dicembre 2013	Formazione sulla gestione della programmazione didattica	Ripartizione Didattica	Risorse Umane Interne	
					Dicembre 2013	Messa in produzione del sistema e conseguente attivazione U-GOV didattica in Ateneo	Ripartizione Didattica	Risorse Umane Interne	
	3.2	Implementazione di servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla gestione contabile coerenti con il processo di revisione della <i>governance</i> di Ateneo	3.2.1	Qualificato supporto e adeguato raccordo con le Facoltà ai fini della predisposizione dell'offerta formativa 2013/2014 in conformità al DM n. 47/2013 in vista dell'accreditamento iniziale dei corsi di studio e la presentazione agli Organi di Governo	Rispetto dei requisiti minimi e adozione di soluzioni migliorative della programmazione e didattica, uniformità della scheda SUA – CdS anche in base alle linee guida Anvur	Maggio 2013	Ripartizione Didattica	Risorse Umane Interne	
			3.2.2	Servizio per la fornitura di dati da UGOV da utilizzare per le istanze Moodle	Completamento dell'analisi e dello studio di fattibilità	100% entro Dicembre 2013	Analisi e studio di fattibilità	Direzione generale	Risorse Umane Interne
			3.2.3.	Incremento e potenziamento delle aule e delle strutture didattiche presso Via del Giochetto	N. posti aula via del Giochetto	incremento del 20 %		Direzione generale	Risorse Umane Interne
			3.2.4.	Procedura stampa pergamene: adeguamento della procedura di stampa all'esternalizzazione del servizio di stampa dei documenti e introduzione stampa pergamene dottorati	Rilascio programma in ambiente di produzione integrato con GISS	100% entro maggio 2013	Modifica del programma per i corsi di laurea per la gestione dei file di scambio con il fornitore e adeguamento procedura per la gestione dati GISS ramo dottorandi e produzione	Direzione generale	Risorse Umane Interne

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
							file di stampa con controllo esiti degli scambi		
				3.2.5. Unificazione delle modalità d'accesso ai servizi web da parte degli studenti e delle varie utenze d'Ateneo realizzazione del sistema di identità centralizzata (IDM) e modifica delle modalità di autenticazione di tutti i servizi web studenti, personale e ospiti, compreso l'accesso ai laboratori didattici, alle biblioteche d'Ateneo e l'autenticazione studente in cooperazione ADISU.	Rilascio in produzione del nuovo sistema di autenticazione per studenti, personale d'ateneo e guest per l'accesso ai servizi web e wifi	100% entro luglio 2013	Analisi, progettazione e sviluppo sistema IDM; comunicazione in itinere alle utenze per limitazione disservizi derivanti dal cambiamento, interventi su tutti i servizi accessibili on line, compresi i gestionali (SOL, Time@web)	Direzione generale	Con risorse interne e necessario adeguamento sistema GISS/SOL a carico Cineca, stima: 5300 € + IVA
				3.2.6. Consolidamento help desk: costituzione di un servizio a carattere stabile per il supporto di I livello all'uso dei servizi informatici, predisposizione documentazione d'uso, FAQ e informativa per pubblicazione su sito web	N. richieste pervenute; Tempi medi di evasione delle richieste	Febbraio 2013 Giugno 2013 Ottobre 2013	Sperimentazione presidio help desk Tracciabilità degli interventi Monitoraggio segnalazioni e conseguente tuning del servizio Costituzione presidio	Direzione generale	Risorse Umane Interne Risorse Umane Interne
				3.2.7. Revisione dei procedimenti in materia di programmazione di nuove assunzioni sia di personale docente e ricercatore anche a tempo determinato, sia in materia di personale tab anche a tempo determinato con riflessi sulla gestione contabile della spesa; nonché in materia di carriera del personale docente e ricercatore e di gestione dei	Numero di provvedimenti adottati in linea con le suddette novità normative e di governante di Ateneo in rapporto all'arco	Allineamento dei suddetti provvedimenti alle nuove regole di contabilità economico patrimoniale ed analitica ed al bilancio unico di	Analisi dei cambiamenti da apportare agli schemi di atti ad oggi in uso alla luce della nuova contabilità economico-patrimoniale	Ripartizione Personale	Risorse Umane Interne

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

		OBIETTIVI STRATEGICI		OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
				rapporti di lavoro del personale tab che comportano ricadute a livello stipendiale, alla luce delle nuove regole di contabilità economico patrimoniale ed analitica e del fatto che le nuove strutture dipartimentali non avranno più autonomia di bilancio	temporale in cui le citate novità entreranno in vigore e saranno operative	Ateneo			
	3.3	Implementazione del portale di Ateneo in linea con la normativa in essere e progressiva dematerializzazione volta a realizzare la sostituzione del documento cartaceo in favore del documento informatico	3.3.1.	Adeguamento del Portale di Ateneo ai requisiti di trasparenza, di accessibilità, di partecipazione, dei siti tematici	1. Numero di iniziative del programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità per cui è necessario implementare specifiche soluzioni	100% entro dicembre 2013	1. Analisi delle esigenze e implementazione di specifiche soluzioni informatiche a favore delle strutture coinvolte	Direzione generale	
					2. Completamento dell'analisi e studio della nuova normativa in materia di accessibilità dei siti web	100% entro dicembre 2013	2. Analisi e studio della nuova normativa in materia di accessibilità dei siti web	Direzione generale	
					3. Completamento dell'analisi e dello studio di un servizio di help desk per il Portale	100% entro dicembre 2013	3. Analisi e studio di un servizio di help desk per il Portale	Direzione generale	
					4. Definizione modello di sito comune	100% sperimentazione e per le tipologie	4. Definizione modello comune dei siti tematici: analisi, realizzazione modello,	Direzione generale	

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
						Centro, Dipartimento, Scuola	sperimentazione		
					5. Pubblicazione elenco siti	100% pubblicazione dell'elenco	5. Pubblicazione elenco siti tematici: analisi	Direzione generale	Risorse Umane Interne
					6. N. di siti chiusi o integrati nel portale	10% dei siti individuati come da ridurre dicembre 2013	6. Riduzione dei siti tematici: chiusura o integrazione nel Portale	Direzione generale	Risorse Umane Interne
			3.3.2.	Accedibilità del Portale da dispositivi mobili	Realizzazione del prototipo	100% aprile 2013	Realizzazione di un prototipo per migliorare la visualizzazione del Portale su dispositivi mobili,	Direzione generale	Risorse Umane Interne
						dicembre 2013	Analisi e studio di fattibilità di soluzioni integrate e di applicazioni mirate	Direzione generale	Risorse Umane Interne
			3.3.3.	Adozione estesa del sistema di protocollo informatico e della firma digitale: messa a regime della gestione documentale tramite l'attuale sistema di protocollo informatico per le strutture dell'amministrazione centrale e i costituenti dipartimenti, integrata con firma digitale e PEC. Uso dei repertori, previsti dal sistema, per la dematerializzazione di particolari categorie di atti	Avvio sperimentazione e uso del sistema protocollo per repertorio contratti nativamente digitali	Maggio 2013 : Ampliamento attuale parco utenti del sistema protocollo di almeno il 300% con attivazione PEC e almeno una firma digitale per ciascun Dipartimento Dicembre 2013: messa a regime	1)classificazione preliminare documenti per macrotipologie rispetto alla natura della firma necessaria alla loro validità legale, ove prevista individuazione e formazione del personale, adeguamento e adozione piani di distribuzione PEC e firma digitale alla recente individuazione delle strutture dipartimentali, individuazione tipologia idonea firma e procedure d'acquisto dispositivi di firma e PEC. Avvio sperimentazione	Direzione generale	Risorse interne e costi di acquisizione ove non già sostenuti (p.e. per mandato informatico) circa 40€ singola PEC. Per la firma digitale, è strettamente dipendente dal tipo di firma e dispositivo

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
							uso del sistema protocollo per repertorio contratti nativamente digitali		individuato
				3.3.4. Servizio di posta ai dipendenti: favorire l'uso della e-mail istituzionale per le comunicazioni alle utenze di Ateneo attraverso l'attivazione del servizio con il fornitore CINECA, secondo quanto disposto con delibera CdA dicembre 2012	Accensione nuovo servizio e dismissione del pregresso	Ottobre 2013	Censimento attuali caselle posta per dismissione caselle obsolete, mapping caselle individuali attuali con caselle di nuova assegnazione e ipotesi migrazione contenuti	Direzione generale	Risorse Umane Interne
				3.3.5. Servizio web per l'inoltro di comunicazioni via email, autonomamente dagli uffici, agli studenti e al personale, in rispondenza ad opportuni e configurabili criteri di selezione: adeguamento della procedura in uso, finalizzata ad un uso crescente della email istituzionale per le comunicazioni alle utenze d'ateneo, all'esternalizzazione del servizio di posta dei dipendenti a Cineca con conseguente dismissione server di posta Unipg ed estensione dei criteri di selezione dei destinatari e-mail. 1) modifica del programma per integrazione con server Cineca, evoluzione dei servizi finalizzato alla copertura di tutte le caselle gestite tramite CINECA, aggiornamento documentazione utente		Ottobre 2013		Direzione generale	Risorse Umane Interne
				3.3.6. Realizzazione Sistema documentale di Ateneo (triennio 2013-2015)	Completa mappatura dei processi/procedimenti dell'A.C ed eventuale	Dicembre 2013	Anno 2013: 1. mappatura dei processi/procedimenti amministrativi dell'Amministrazione	Direzione generale e tutti i Dirigenti	Risorse Umane Interne

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI		OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
						reingegnerizzazione		centrale: individuazione delle sequenze gestionali delle singole attività di ogni struttura anche connesse e conseguenti all'attuazione della Riforma 240/2010 2. conseguente, possibile reingegnerizzazione in termini di semplificazione e razionalizzazione del processo/procedimento		
							Dicembre 2014	Predisposizione capitolato tecnico ed individuazione del fornitore del sistema	Direzione generale	
							Dicembre 2015	Adozione del sistema documentale	Direzione generale	
					3.3.7. Cooperazione applicativa: realizzazione del sistema di accesso diretto ai dati dell'Ateneo per l'assolvimento delle richieste delle P.A. inerenti la verifica delle autocertificazioni o acquisizioni informazioni di competenza dell'Ateneo. 1) realizzazione, installazione e configurazione di una porta di dominio, conforme alla specifica SPCoop per la Cooperazione Applicativa nella pubblica amministrazione italiana. Avvio dei test in raccordo con una struttura dell'Amministrazione, da individuare, per l'adozione successiva su ampia scala. Ipotesi strutture: Ripartizione del personale per richieste conferme		Settembre 2013 prototipo funzionante Dicembre 2013 realizzazione		Direzione generale	Con risorse interne e open source, privo di costi

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
				delle iscrizioni ad altri Atenei dei dipendenti (per assegnazione ore studio) o Ufficio protocollo, per le risposte alle conferme autocertificazioni di laurea relative a laureati dell'Ateneo.					
				3.3.8. Realizzazione e sperimentazione di un servizio online in Area Riservata per la pubblicazione di informazioni e documenti nel Portale	Sperimentazione e del servizio	100% giugno 2013, settembre 2013 dicembre 2013	Analisi e studio di fattibilità Realizzazione prototipo Sperimentazione	Direzione generale	Risorse Umane Interne
			3.3.9. Implementazione e correzione dei dati relativi alle posizioni giuridiche del personale docente e ricercatore, nonché del personale tecnico amministrativo, presenti in CSA, al fine di correggere le incompletezze e gli errori conseguenti alla migrazione dei dati	N. di posizioni giuridiche implementate e corrette a fronte del numero programmato	Sanare e completare i dati concernenti posizioni giuridiche risalenti di personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo non prossimo a pensione, iniziando con l'inserimento di 50 posizioni giuridiche nel 2013		Analisi della posizione giuridica cartacea, confronto dei dati in essa presenti con i dati risultanti in CSA, implementazione dei dati mancanti in CSA e correzione dei dati ivi presenti;	Ripartizione Personale	Risorse Umane Interne
			3.3.10. Contestuale avvio della verifica ed eventuale implementazione e correzione dei dati rilevanti a fini pensionistici presenti nella Banca dati PASSWEB dell'INPS – ex INPDAP.				con riferimento alle medesime posizioni, verifica ed eventuale implementazione e correzione dei dati rilevanti a fini		

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
							pensionistici presenti nella Banca dati PASSWEB		
				3.3.11. Revisione della procedura per le richieste di autorizzazione per incarichi esterni in uso al personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo al fine di allinearle con le novità normative sopravvenute e sopravvenienti (modifiche all'art. 53 D.Lgs. 165/2001 per effetto della L. 190/2012, entrata in vigore di Statuto, eventuale adozione del nuovo regolamento di Ateneo per il personale docente e ricercatore, attuativo dell'art. 6 della L. 240/2010 ed eventuale adozione del nuovo regolamento di Ateneo in materia per il personale tecnico amministrativo)	Interventi di allineamento operati	Allineamento alle suddette novità normative della procedura per le richieste di autorizzazione per incarichi esterni in uso al personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo	Analisi degli allineamenti necessari, comunicazione di tali esigenze alla Ripartizione informatica, confronto con essa sulle soluzioni tecniche per adeguare il sistema	Ripartizione Personale	Risorse Umane Interne
				3.3.12. Revisione della procedura per la pubblicazione on line dei soggetti con incarichi di lavoro autonomo al fine di allinearla con le novità normative sopravvenute e sopravvenienti (modifiche all'art. 53 D.Lgs. 165/2001 per effetto della L. 190/2012, D.Lgs. 33/2013)	Interventi di allineamento operati	Allineamento alle suddette novità normative della procedura per la pubblicazione on line dei soggetti con incarichi di lavoro autonomo	Analisi degli allineamenti necessari, comunicazione di tali esigenze alla Ripartizione informatica, confronto con essa sulle soluzioni tecniche per adeguare il sistema	Ripartizione Personale	Risorse Umane Interne
				3.3.13. Allineamento delle procedure di presentazioni delle istanze per la concessione delle prestazioni creditizie da parte dell'INPS gestione ex INPDAP con il nuovo sistema informatico introdotto dall'Ente da ultimo richiamato	Individuazione strumenti tecnici per l'allineamento suddetto	Allineamento delle suddette procedure al sistema informatico da ultimo richiamato	Analisi degli interventi necessari, confronto con INPS gestione ex INPDAP per l'attuazione degli stessi	Ripartizione Personale	Risorse Umane Interne

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

		OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE	
	3.4	Attivazione di adeguati percorsi formativi per il personale	3.4.1. Pianificazione di percorsi formativi finalizzati all'utilizzo di software open source per la predisposizione di documenti accessibili da pubblicare sul Portale, come richiesto dalla normativa	N. software da utilizzare	100% dicembre 2013	Individuazione dei software da utilizzare	Direzione generale	Risorse Umane Interne	
				N. utenti da raggiungere	100% dicembre 2013	Individuazione degli utenti da raggiungere	Direzione generale	Risorse Umane Interne	
				Programma del corso	100% dicembre 2013	Pianificazione del programma del corso	Direzione generale	Risorse Umane Interne	
				Pianificazione delle giornate	100% dicembre 2013	Pianificazione delle giornate	Direzione generale	Risorse Umane Interne	
			3.4.2	Corso di formazione sulla gestione dei Progetti (procedimenti) con tecniche di Project Management per alcuni tecnici della Ripartizione Tecnica e di altre Ripartizioni Interessate (es. Servizi Informatici, ecc.).	N. totale del personale appartenente alle aree individuate	50%	Realizzazione del corso di durata minima di 40 ore	Direzione generale	Il costo presunto è di circa 4-5.000,00 €, per 12-15 partecipanti
			3.4.3	Formazione CSA di I e II livello: omogeneizzazione delle conoscenze sull'uso della procedura CSA, ramo gestione giuridica, con particolare rilievo sulle interazioni dei dati con il ramo economico e con l'adozione dell'anagrafica unica conseguente all'uso di CSA/UGOV 1) predisposizione materiale utente descrittivo sull'uso e best practice, presentazione a classi omogenee di personale, individuate d'intesa con i responsabili delle strutture		Luglio/Ottobre 2013		Direzione generale	Risorse Umane Interne
			3.4.4	Progettazione del corso in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro del personale docente, non docente e assegnisti	Accreditamento del corso presso la Regione Umbria	1° settembre 2013	Aumentare le competenze del personale docente e non docente in tema di rendicontazione	Direzione generale	Risorse Umane Interne
			3.4.5	Attivazione del Modulo U-GOV	Simulazione	31 Dicembre	Customizzazione per	Direzione	Risorse

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
				Valutazione contenuto nella piattaforma U-GOV RICERCA	utilizzo della Piattaforma U-GOC Ricerca (Modulo Valutazione) La proposta formativa, avendo valore sperimentale ed essendo alla sua prima realizzazione non può al momento prevedere indicatori di risultato	2013	l'Ateneo della piattaforma U-GOV Ricerca (Modulo Valutazione)	generale	Umane Interne
				3.4.6 Realizzazione corso sulle tematiche connesse alla Progettazione, al Trasferimento Tecnologico e alla Valorizzazione dei Risultati della Ricerca, destinato ai Dottorandi di Ricerca iscritti ai primi due anni del XXVII e XXVIII ciclo	n. totale dottorandi XXVII e XXVIII formati/ n. totale dottorandi iscritti ai XXVII e XXVIII cicli	100% entro il 31/12/2013	Realizzazione corso	Direzione generale	Risorse Umane Interne
				3.4.7 Realizzazione corso sulle tematiche connesse alla Progettazione, al Trasferimento Tecnologico e alla Valorizzazione dei Risultati della Ricerca, destinato al Personale Tecnico Amministrativo, ed in particolare è obbligatorio per i Segretari Amministrativi dei Dipartimenti, dei Centri e delle Piattaforme, e per quelle figure, individuate dai Direttori di Dipartimento	n. personale formato/ n. totale personale appartenente ai ruoli individuati	50% entro il 31/12/2013	Realizzazione corso	Direzione generale	Risorse Umane Interne
				3.4.8. Proposizione di percorsi formativi per	Numero di corsi	Realizzazione di	Presentazione di	Ripartizione	Risorse

ALLEGATO 2 - DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI ALLE AZIONI – PIANO DELLE PERFORMANCE 2013 - 2015

			OBIETTIVI STRATEGICI		OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	TARGET	AZIONI	RESPONSABILE	RISORSE
					il personale t.a. nelle materie in cui l'Area detiene un know how condivisibile con il personale di altre aree, strutture e ripartizioni, in particolare in materia di: -L. 240/2010, con specifico riferimento all'impatto della riforma universitaria sui sistemi di programmazione del fabbisogno; -Anagrafe delle prestazioni; -Incarichi di lavoro autonomo.	organizzati	corsi mirati sui suddetti argomenti mediante la fruizione di professionalità interne all'Area	progetti di corsi di formazione con chiara indicazione degli argomenti del corso, degli obiettivi formativi e dei potenziali destinatari degli stessi	Personale	Umane Interne

ALLEGATO 3: OBIETTIVI DIRIGENZIALI IN MATERIA DI TRASPARENZA, INTEGRITA' E ANTICORRUZIONE

Tale sezione esplicita gli obiettivi gestionali dirigenziali per l'anno 2013 scaturenti dalle misure attualmente previste nel Programma per la trasparenza e l'integrità e nel Piano per la prevenzione della corruzione.

<i>Iniziativa in materia di trasparenza</i>	<i>Azioni</i>	<i>Dirigente responsabile</i>
Iniziativa n. 4 → Elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive , specificando se si tratta di una casella di posta elettronica certificata	Aggiornamento e pubblicazione delle linee guida per l'utilizzo della rete e della posta elettronica in conformità ai requisiti di forma previsti dalla Civit	Direttore generale
Iniziativa n. 6 → Tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente	Elaborazione di un piano operativo e cronoprogramma	Dirigente della Ripartizione Didattica
Iniziativa n. 19 → Carta della qualità dei servizi alla cui emanazione è tenuto il soggetto erogatore del servizio.	Pubblicazione della Carta della qualità dei servizi erogati dalla Segreteria Studenti	Dirigente della Ripartizione Didattica
Iniziativa n. 20 → Informazioni circa la dimensione della qualità dei servizi erogati ai sensi dei principi di cui all'art. 11 del D.lgs. n. 150 del 2009 e delle indicazioni di cui alle delibere CIVIT n. 88 del 24 giugno 2010 e n. 3 del 5 gennaio 2012.	1. Somministrazione di un questionario comune per rilevare la dimensione della qualità erogata all'interno delle seguenti strutture dell'Amministrazione centrale: Staff qualità, Segreterie Studenti, Ufficio Scuole di Dottorato e Assegni di ricerca, Ufficio Fiscale, C.A.R., Ripartizione Tecnica 2. Definizione di ulteriori ambiti di attività per la somministrazione del questionario	Dirigente della Ripartizione Didattica
Iniziativa n. 26 → Indicatore tempi medi di pagamento relativi agli acquisiti di beni, servizi e forniture (indicatore di tempestività dei pagamenti)	Pubblicazione sulla sez TVM dell'indicatore riferito all'anno 2012	Dirigente della Ripartizione gestione delle risorse finanziarie
Iniziativa n. 27 → Buone prassi in ordine ai tempi per l'adozione dei provvedimenti e per l'erogazione dei servizi al pubblico	Individuazione dei settori oggetto dell'iniziativa, dei processi e dei soggetti coinvolti.	Dirigente della Ripartizione Didattica
Attività di promozione e di diffusione dei contenuti del programma e dei dati pubblicati	Strumenti di notifica degli aggiornamenti pubblicati in materia di integrità e trasparenza sia a livello di intera sezione che a livello di singolo argomento, al fine di notificare all'utente qualsiasi inserimento, modifica o aggiornamento.	Direttore generale
Attività di promozione e di diffusione dei contenuti del programma e dei dati pubblicati	Giornata della trasparenza	Direttore generale
<i>Iniziativa in materia di anticorruzione</i>	<i>Azioni</i>	<i>Dirigente responsabile</i>
Piano formativo del personale ai sensi della L. 190/2012 (sezione 6 del Piano di prevenzione della corruzione 2013-2015)	Pianificazione della formazione da erogare, con indicazione delle modalità di selezione del personale da formare, dei contenuti formativi e delle relative metodologie.	Direttore generale (su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione)