



Università
per Stranieri
di Perugia

PIANO INTEGRATO (ex Piano della Performance)

2022 - 2024

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2022

WWW.UNISTRAPG.IT

INDICE

- 1. PRESENTAZIONE**
- 2. ASSETTO ORGANIZZATIVO**
- 3. PERFORMANCE**
- 4. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**
- 5. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI, DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO E DEI CEL DI MADRELINGUA ITALIANA**
- 6. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE**

ALLEGATI

Allegato n. 1 – Piano Integrato 2022-2024 – Obiettivi operativi Strutture Amministrative e Settori Corsi di lingua e cultura italiana e Certificazione linguistica e glottodidattica

1. PRESENTAZIONE

L'Università per Stranieri di Perugia adotta, a partire dal triennio 2016-2018, il documento di pianificazione denominato "Piano Integrato" (ex Piano della Performance), introdotto dalle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane", approvate dall'ANVUR con delibera n. 103 del 20 luglio 2015.

Il documento è in questa sede aggiornato per il triennio 2022-2024; esso viene redatto ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 (art. 10, comma 1, lett. a) e in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) che, per il 2022, l'Ateneo ha aggiornato e adottato con delibera del CdA del 22 febbraio 2022 previo parere positivo espresso dal Nucleo di Valutazione in data 18 febbraio 2022.

Il citato SMVP ha recepito anche i contenuti del Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto, per le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti (escluse le scuole), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, ha durata triennale e definisce gli strumenti e le fasi *"per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione"*. Il Piano è un documento unico di programmazione e governance che andrà a sostituire tutti i programmi che finora le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre, tra cui i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione. Il PIAO è stato introdotto all'articolo 6 del Decreto Legge n. 80 del 2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113. Inizialmente la norma fissava al 31 gennaio 2022 la scadenza per adottarlo, ma il c.d. Decreto Milleproroghe 2022, convertito in Legge, l'ha spostata al 30 aprile 2022, termine ulteriormente differito al 30 giugno 2022 dal decreto PNRR 2.

Nelle more dell'adozione del PIAO, l'Università per Stranieri di Perugia ha comunque ritenuto necessario procedere con la redazione del Piano Integrato "semplificato" che stante l'evoluzione normativa in atto definisca, in stretta coerenza con quanto previsto dal Piano Strategico 2022-2024 dell'Ateneo, gli obiettivi di Performance organizzativa delle strutture amministrative e gli obiettivi di performance individuale del Direttore Generale. L'Università si riserva di rivalutare e adeguare il contenuto del presente Piano alla luce della definizione dei contenuti e del format del PIAO.



Il "Piano integrato 2022-2024" (di seguito "Piano") è il documento programmatico con cui l'Università per Stranieri di Perugia dà avvio per il 2022 al *Ciclo di gestione della performance* ed è adottato dall'Amministrazione al fine di definire le linee di sviluppo dell'attività amministrativa e di programmare gli obiettivi, gli indicatori e i target sulla base dei quali effettuare la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance organizzativa e individuale.

La logica "integrata" a cui si ispira il Piano si concretizza nello sforzo di mettere la programmazione operativa delle strutture amministrative a sistema con gli altri ambiti della programmazione, *in primis* con il Bilancio di Ateneo, trovando un comune quadro di riferimento nelle strategie istituzionali definite nel Piano Strategico di Ateneo 2022-2024; la programmazione operativa si pone, inoltre, in rapporto di coerenza funzionale anche con le dimensioni dell'Anticorruzione, dell'Assicurazione della Qualità e con la programmazione triennale ai sensi della legge n. 43/2005 ("PRO3").

Nella redazione del Piano si è agito su più livelli al fine di perseguire la predetta logica integrata, che si è espletata in particolare:

1. nella correlazione funzionale della performance amministrativa con la pianificazione strategica e l'Assicurazione della Qualità di Ateneo;
2. nel collegamento tra la programmazione dell'azione amministrativa e quella del bilancio (*performance budgeting*);
3. nella funzionalità della performance amministrativa al perseguimento delle missioni istituzionali nelle aree della Didattica, della Ricerca, della Terza Missione e della Lingua e Cultura Italiana;
4. nella definizione di obiettivi organizzativi funzionali alla promozione della trasparenza ed alla prevenzione della corruzione.

La stesura del Piano si è sviluppata secondo le indicazioni operative fornite dall'ANVUR nei seguenti documenti:

- Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane (gennaio 2019);
- Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 (dicembre 2017);
- Modifiche al decreto 150/2009 e indicazioni per il comparto università e ricerca (luglio 2017);
- Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane (luglio 2015)
- Linee guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance emanate dal Dipartimento per la Funzione Pubblica (dicembre 2020).

2. ASSETTO ORGANIZZATIVO

L'Università per Stranieri di Perugia è la più antica e prestigiosa istituzione italiana impegnata nell'attività di insegnamento, ricerca e diffusione della lingua e della civiltà d'Italia in tutte le loro espressioni. L'identificazione della Missione, dei Valori e della Visione rappresentano il punto di partenza e di riferimento del processo di pianificazione strategica e della programmazione operativa.

L'assetto organizzativo dell'Ateneo, graficamente riassunto nell'**organigramma istituzionale**, si articola nelle seguenti strutture:

- **Amministrazione Centrale**
- **Dipartimento di Lingua, Letteratura e Arti Italiane nel Mondo**
- **Dipartimento di Scienze Umane e Sociali Internazionali**
- **Centro di Valutazione Certificazioni Linguistiche (CVCL)**
- **Water Resources Research and Documentation Centre (WARREDOC)**

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

I Dipartimenti e i Centri autonomi sono diretti dai Direttori di Dipartimento o di Centro, da cui funzionalmente dipendono le strutture amministrative a supporto delle attività didattiche, scientifiche e organizzative.

All'interno dell'Amministrazione centrale le responsabilità sono distribuite a partire dalla posizione apicale del Direttore Generale. Nell'ambito del modello organizzativo dell'Università per Stranieri:

- Le **aree** sono le strutture con il maggiore grado di complessità, responsabilità e autonomia gestionale. Nel rispetto e nei limiti delle funzioni contrattualmente attribuite al personale tecnico-amministrativo, le Aree, di norma, sono dirette da personale di categoria EP e rappresentano il primo livello di responsabilità con riferimento alla Direzione Generale che assomma in sé le responsabilità di livello dirigenziale. Le responsabilità dei capi area sono di tipo professionale per i propri ambiti di competenza e di tipo gestionale relativamente alle risorse a loro assegnate. A tali figure è richiesta capacità di coordinamento, di relazione, di controllo e di risoluzione di problemi.
- I **servizi** rappresentano il secondo livello di responsabilità e possono essere in staff al Rettore, al Direttore Generale o descrivere articolazioni delle aree. Il grado di complessità, responsabilità e autonomia può variare a seconda della tipologia di attività attuata, che può richiedere lo svolgimento delle relative funzioni da personale di categoria D o EP. Il riferimento funzionale e gerarchico dei servizi in staff è il Rettore o il Direttore. Per i servizi nell'ambito delle aree, il riferimento gerarchico diretto è il responsabile dell'Area. Ai responsabili dei servizi sono attribuite responsabilità sia di tipo professionale che gestionale relativamente alle risorse assegnate.
- Le **unità specialistiche** sono anch'esse responsabilità di secondo livello e vengono presidiate, di norma, da personale di categoria D, con particolari specializzazioni in ambito amministrativo gestionale e tecnico. I titolari di tali unità hanno responsabilità principalmente professionale.
- Le **unità operative**, sempre responsabilità di secondo livello, possono essere attribuite a personale di diverse categorie. La responsabilità e l'autonomia di tali strutture sono commisurate alle funzioni contrattualmente attribuibili alle diverse categorie di personale. Tali unità svolgono attività di natura progettuale o specialistica e sono caratterizzate per il loro orientamento al risultato.
- Le **segreterie amministrative** dei dipartimenti e dei centri supportano da un punto di vista gestionale le attività didattico-scientifiche e organizzative che si svolgono nei dipartimenti e nei centri. La responsabilità delle segreterie amministrative è affidata a personale di categoria D ed EP, che esercita il proprio ruolo negli ambiti previsti dalla categoria di appartenenza. I segretari dipendono funzionalmente dal Direttore del Dipartimento o del Centro e gerarchicamente dal Direttore Generale o dal Dirigente.

3. PERFORMANCE

La *Performance* è il contributo che un individuo, un gruppo di individui, un ambito organizzativo, un'organizzazione nel suo complesso apportano, attraverso la loro azione, al raggiungimento della *mission*, degli obiettivi strategici e operativi, nonché della qualità dei servizi erogati.

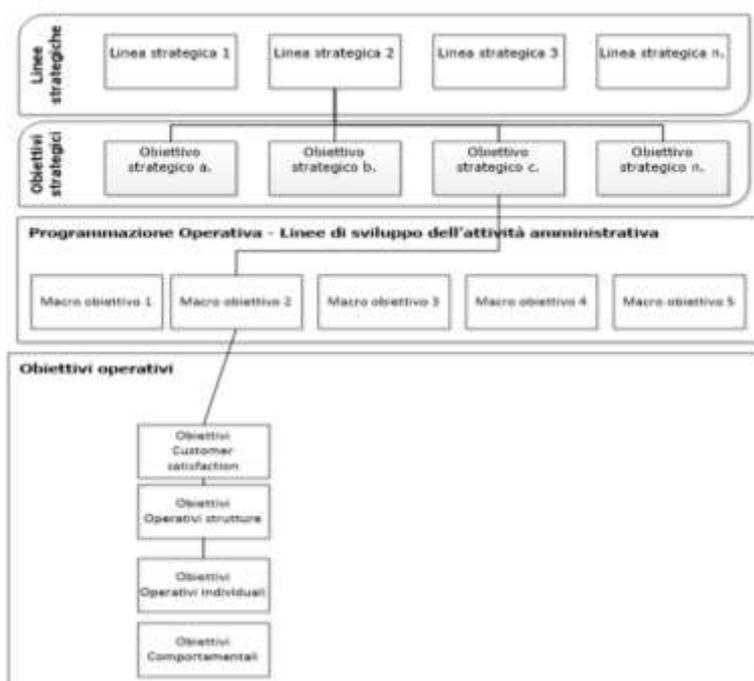
Come precisato nel [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance](#), la performance si distingue in:

- *performance organizzativa*, intesa come il contributo che un ambito organizzativo o l'organizzazione nel suo complesso apportano, attraverso la loro azione, al raggiungimento della *mission*, degli obiettivi strategici ed operativi e della performance dei servizi erogati;
- *performance individuale*, intesa come il contributo che un individuo apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della *mission*, degli obiettivi strategici e operativi e della qualità dei servizi erogati.

Il *Ciclo della Performance* si articola in diverse fasi che si replicano di anno in anno in modo coerente e cumulativo tale che i risultati della valutazione dell'anno precedente si integrano con le nuove istanze di programmazione dell'anno successivo. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) definisce l'impianto metodologico alla base del Ciclo della Performance e costituisce lo strumento con cui le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la **performance organizzativa e individuale**, nella prospettiva della trasparenza verso gli stakeholder interni ed esterni, del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito.

La Performance Istituzionale di Ateneo, ovvero gli obiettivi del Piano Strategico d'Ateneo, costituiscono l'indirizzo per la Performance organizzativa delle strutture amministrative la quale, a sua volta, costituisce i presupposti per la Performance individuale. Gli obiettivi strategici sono soggetti a monitoraggio periodico dello stato di attuazione dei risultati raggiunti da parte degli Organi di Governo.

La programmazione operativa, che discende dalle strategie, si realizza secondo una logica a cascata rappresentata dall' "*Albero della performance*" riportato qui di seguito:



4. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La programmazione operativa delle attività amministrative formalizzata nel presente Piano è funzionale all'attuazione delle strategie, che comporta un contributo della componente amministrativa, sia diretto (con la previsione di specifiche azioni di performance organizzativa necessarie per il conseguimento dell'obiettivo strategico) sia indiretto (per il supporto generale alle attività istituzionali).

Dalle strategie discendono direttamente i **Macro Obiettivi**, che rappresentano le principali direttrici sulle quali si sviluppa l'attività amministrativa nell'anno di riferimento. I Macro Obiettivi strategici sono, a loro volta, realizzati attraverso specifici **obiettivi operativi** assegnati alle strutture amministrative.

Nella definizione dei Macro Obiettivi e degli obiettivi operativi viene attuata la logica sistemica, già evidenziata in premessa, che implica un raccordo diretto con la programmazione economico-finanziaria (*performance budgeting*) e con le dimensioni dell'anticorruzione e dell'Assicurazione della Qualità.

Analogamente agli anni precedenti, infatti, al fine di favorire la coerenza tra la programmazione operativa e le risorse di bilancio, nel mese di ottobre 2021 è stato chiesto ai responsabili delle strutture di formulare contemporaneamente le proposte riguardanti il budget di previsione e le proposte di obiettivi operativi per il triennio 2022-2024, attraverso un'apposita procedura informatizzata. La definizione degli obiettivi operativi è, quindi, avvenuta attraverso una successiva fase di confronto e negoziazione tra il Direttore Generale e i responsabili delle strutture amministrative.

Ai fini della misurazione della **performance organizzativa** attraverso l'approvazione del presente Piano, che rappresenta la prima e più importante fase del Ciclo della Performance, sono assegnati gli obiettivi operativi per l'anno 2022 a tutte le strutture amministrative dell'Ateneo e ai Settori "Corsi di Lingua e Cultura italiana" e "Certificazione Linguistica e Glottodidattica".

Nella definizione degli obiettivi operativi è stato attuato, ove pertinente, anche un raccordo con la componente accademica, che si è espletato principalmente:

- nella definizione delle proposte degli obiettivi operativi delle strutture autonome (Dipartimento, CVCL e Warredoc), alla quale hanno contribuito i rispettivi Direttori;
- nella definizione degli obiettivi delle strutture amministrative la cui operatività è svolta a stretto contatto con docenti delegati del Rettore e con il Presidio della Qualità di Ateneo;
- nella definizione degli obiettivi operativi dei settori "Corsi di Lingua e Cultura italiana" e "Certificazione Linguistica e Glottodidattica".

L'integrazione con la dimensione della prevenzione della corruzione e trasparenza è stata assicurata dal Direttore Generale, nonché dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPTC) ed è stata attuata attraverso il coordinamento tra le rispettive strutture amministrative di supporto, sia nella fase propedeutica alla definizione degli obiettivi, sia nella fase di redazione del presente Piano Integrato. Gli obiettivi operativi delle strutture amministrative che sono correlati alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza sono contrassegnati nella colonna "Integrazione anticorruzione e trasparenza", nell'allegato 1, con un "SI". Tale approccio programmatico è stato adottato nella convinzione che l'integrazione tra anticorruzione, trasparenza e performance, oltre che un obbligo di legge, costituisca un contributo fondamentale al miglioramento della performance generale e che, viceversa, le politiche sulla performance rappresentino un fondamentale presidio di prevenzione della corruzione.¹

In sede di negoziazione si è, inoltre, cercato:

- di valorizzare attraverso l'assegnazione di specifici obiettivi la correlazione funzionale tra la performance delle strutture amministrative e il Sistema di Assicurazione della Qualità;
- di rafforzare l'orientamento all'utenza, attraverso l'assegnazione di obiettivi volti al miglioramento di specifici servizi/attività.

¹ La programmazione delle misure di prevenzione finalizzate alla mitigazione dei rischi, terrà conto delle indicazioni del PNA, e sarà descritta nella sezione dedicata del nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in cui saranno definiti "gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale Anticorruzione" (art. 6 DL 80/2021, convertito dalla L. 113/2021).

Alcuni obiettivi assegnati nel Piano rappresentano, infine, una continuazione di processi già avviati negli anni precedenti.

Le direttrici (Macro Obiettivi) su cui prioritariamente l'Università per Stranieri di Perugia intende sviluppare l'attività amministrativa per l'anno 2022, in coerenza con le strategie definite nel Piano Strategico 2022-2024 sono:

- MO1 - Supporto alla realizzazione delle strategie per la Didattica, la Ricerca e la Terza Missione
- MO2 - Supporto alla realizzazione delle strategie per il settore dei Corsi di Lingua e Cultura Italiana
- MO3 - Supporto alla realizzazione dell'Agenda Digitale
- MO4 - Promozione della qualità e miglioramento dei servizi
- MO5 - Adeguamento normativa interna
- MO6 - Prevenzione della corruzione e trasparenza

Della realizzazione di tutti i Macro Obiettivi operativi 2022, come definiti nell'allegato 1, è responsabile il Direttore Generale.

Il complesso degli **obiettivi operativi 2022** ordinato per strutture amministrative/settori è riportato nell'allegato 1. Il prospetto riporta gli obiettivi assegnati ai responsabili delle strutture amministrative, nonché ai Settori "Corsi di lingua e cultura italiana" e "Certificazione linguistica e glottodidattica" a cui afferiscono i Collaboratori Esperti Linguistici (CEL) di madrelingua italiana, per ciascuno dei quali indica:

- l'eventuale macro-obiettivo strategico a cui è funzionalmente correlato;
- la definizione e la descrizione;
- le risorse umane necessarie per la realizzazione, in termini di ore/uomo;
- le risorse di budget necessarie per la realizzazione, ove previste;
- le risorse strumentali, ove previste;
- l'indicatore per la misurazione del grado di raggiungimento del risultato;
- l'eventuale baseline;
- il valore atteso degli indicatori per il 2022 e, ove previsto, per il 2023 e il 2024;
- l'eventuale funzionalità alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza;
- l'eventuale trasversalità dell'obiettivo.

Gli obiettivi trasversali, ovvero assegnati a più strutture, sono ripetuti per ciascuna struttura.

Per quanto specificamente riguarda indicatori e target associati agli obiettivi operativi, essi sono stati scelti in accordo con i responsabili delle strutture in considerazione dei seguenti aspetti:

- adeguatezza ai fini della misurazione del risultato;
- possibilità di verificare il risultato in maniera oggettiva;
- rilevanza rispetto alle esigenze gestionali a cui l'assegnazione dell'obiettivo risponde;
- disponibilità delle fonti per la verifica del valore dell'indicatore.

Il Ciclo della performance, al fine di monitorare l'andamento dell'attività amministrativa in funzione degli obiettivi prefissati e attivare eventuali azioni correttive, prevede un **monitoraggio intermedio** (cfr. SMVP, cap. 4.1) da parte dell'Amministrazione, che entro il mese di luglio di ogni anno procede ad una misurazione e verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati alle strutture amministrative nel presente Piano Integrato della Performance. Dopo la chiusura dell'esercizio, sulla base del rendiconto degli obiettivi si procede alla valutazione della performance di struttura.

Le metodologie adottate dall'Ateneo per la misurazione e valutazione della performance organizzativa sono contenute nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (cfr. SMVP, cap. 5.4).

5. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI, DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO E DEI CEL DI MADRELINGUA ITALIANA

Come più dettagliatamente descritto nel [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022](#) (cfr. capp. 5.5. e 5.6) la valutazione della performance individuale del personale, ai sensi del D.Lgs. 150/2009, avviene in base a due ambiti distinti e integrati di valutazione:

- a. *valutazione della performance organizzativa*: risultati raggiunti dalla struttura/settore rispetto agli obiettivi assegnati nel Piano Integrato della performance;
- b. *valutazione delle competenze comportamentali*: l'accertamento della produttività, intesa come positivo risultato sia nel rapporto tra lavoro adeguatamente svolto e tempo di esecuzione, sia nelle connesse competenze comportamentali.

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

In riferimento al solo personale tecnico e amministrativo, ai sensi della normativa vigente in materia di lavoro agile, e in particolare l'art. 6 del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, che prevede la convergenza del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), gli obiettivi di performance organizzativa e individuale collegati al lavoro agile saranno riportati nella specifica sezione del PIAO.

6. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE

Come descritto nel cap. 5.7 del [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022](#), la performance attesa del Direttore Generale viene misurata e valutata con riferimento ai seguenti ambiti:

- risultati della **Performance organizzativa** dell'Ateneo (peso **40%**): realizzazione dei Macro Obiettivi (MO) operativi delle strutture amministrative. Ciascun MO si intenderà realizzato se è raggiunto il livello target degli indicatori per almeno il 70% degli obiettivi operativi in cui esso è articolato. Valutatore: Nucleo di Valutazione;
- realizzazione di specifici **Obiettivi di Performance Istituzionale** (peso **40%**) assegnati in sede di Piano Integrato della Performance. Valutatore: Nucleo di Valutazione;
- **Comportamenti Organizzativi** (peso **20%**). Valutatore: Rettore.

Gli Obiettivi di Performance Istituzionale assegnati al Direttore Generale per l'anno 2022 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore sono riportati nella Tabella della pagina seguente. In coerenza con il predetto SMVP, per ciascun obiettivo è individuato l'ambito/obiettivo strategico, l'indicatore, il peso e il target di riferimento per determinare il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Per la valutazione complessiva della performance individuale del Direttore Generale si rimanda al cap. 5.7 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022.

Piano Integrato 2022-2024 - Obiettivi Direttore Generale anno 2022

Piano Integrato 2022-2024 - Obiettivi Direttore Generale anno 2022									
	Ambiti/Obiettivi Strategici 2022-2024								
	Ambiti	Obiettivi Strategici	Obiettivi del Direttore Generale	Indicatori	Baseline	Target 2022	Peso	Target 2023	Target 2024
1	Organizzazione	Riqualificazione edilizia, urbanistica e sociale	Lavori di ristrutturazione, restauro conservativo e adeguamento normativo dell'edificio Ex Senologia.	Realizzazione delle seguenti azioni: - Approvazione atti - Conferenza Servizi - Individuazione soggetto deputato all'espletamento della procedura della gara di appalto		31.12.2022	40%	Realizzazione delle seguenti azioni: - Affidamento gara di appalto 'integrata' - Avvio fase di progettazione esecutiva - Avvio lavori	Prosecuzione e fine lavori
2			Lavori di completamento e messa a norma di palazzo Gallenga alle normative di sicurezza antincendio e degli impianti di climatizzazione e manutenzione straordinaria e restauro della terrazza, del tetto e dei nuclei bagni.	Realizzazione delle seguenti azioni: - Approvazione progetto definitivo in variante - Conferenza Servizi - Approvazione progetto esecutivo - Individuazione soggetto deputato all'espletamento della procedura della gara di appalto		31.12.2022	30%	Realizzazione delle seguenti azioni: - Affidamento gara di appalto - Avvio lavori	Prosecuzione lavori
3	Organizzazione	Innovazione Tecnologica e Flussi Informativi	Completamento migrazione server di Ateneo presso <i>Cloud Umbria Digitale</i> .	Completamento percentuale di esecuzione	70%	100%	10%		
4	Trasparenza		Avvio Mappatura dei processi amministrativi.	Definizione standard e linee guida per la mappatura dei processi		31.12.2022	20%	Mappatura di almeno l'80% dei processi amministrativi	Completamento mappatura



Università
per Stranieri
di Perugia



WWW.UNISTRAPG.IT

A cura della Direzione Generale e del Servizio Programmazione, Qualità e Valutazione.