

# Valutazione della performance

0

---

## **Relazione annuale del Nucleo di Valutazione Anno 2018 - Sezione II**

*ai sensi degli artt. 12 e 14 del Decreto Legislativo n. 19/2012  
e dell'art. 14 del Decreto Legislativo n. 150/2009 come modificato  
dal Decreto Legislativo n. 74/2017*

**Perugia, 13 luglio 2018**  
a cura del Nucleo di Valutazione  
**Università degli Studi di Perugia**

---

---

## Nucleo di Valutazione di Ateneo

(Designato dal Consiglio di Amministrazione in data 23.11.2016, delibera n. 3, per il quadriennio 2017/2021 con decorrenza dal 17.01.2017, ovvero fino al 16.01.2021 - Nomina rappresentanti studenti con D.R. n. 404 del 27.03.2018 per il biennio 2018-2019)

### *Membri interni*

**Prof.ssa Graziella MIGLIORATI** - Ordinario del SSD Farmacologia (BIO/14) presso il Dipartimento di Medicina dell'Università degli Studi di Perugia  
Coordinatore (D.R. n.47 del 24.01.2017)

**Prof.ssa Valeria AMBROGI** - Associato del SSD Farmaceutico tecnologico applicativo (CHIM/09) presso il Dipartimento di Scienze Farmaceutiche dell'Università degli Studi di Perugia

**Prof. Francesco BARTOLUCCI** - Ordinario di Statistica (SECS-S/01) presso il Dipartimento di Economia

### *Membri esterni*

**Prof.ssa Antonella CASOLI** - Ordinario del SSD Chimica dell'ambiente e dei beni culturali (CHIM/12) presso il Dipartimento di Chimica dell'Università degli Studi Parma

**Prof. Massimo CASTAGNARO** - Ordinario del SSD Patologia generale e anatomia patologica veterinaria (VET/03) presso il Dipartimento di Biomedicina Comparata e Alimentazione dell'Università degli Studi di Padova

**Prof.ssa Marina D'ORSOGNA** - Ordinario del SSD Diritto amministrativo (IUS/10) presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Teramo

**Prof. Marco GOBETTI** - Ordinario del SSD Microbiologia Agraria (AGR/16) presso la facoltà di scienze e Tecnologie della Libera Università di Bolzano

### *Rappresentanti degli studenti*

**Sig. Dario BOVINI**

**Sig. Alessandro FANINI**

*Riferimenti e documentazione sono reperibili nel sito istituzionale*

<http://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/organi-di-gestione-di-controllo-consultivi-e-di-garanzia/nucleo-di-valutazione>

---

## Struttura tecnico-amministrativa

Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione e Statistica – Direzione Generale

## INDICE

Presentazione.....	3
1 - Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance .....	4
1.1 - Processo di definizione del Piano Integrato 2018-2020 .....	7
1.2 - Integrazione con le strategie.....	9
1.3 - Integrazione con il ciclo di bilancio .....	10
1.4 - Pianificazione della performance organizzativa .....	11
1.5 - Performance individuale.....	14
2 - Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance .....	15
3 - Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017 .....	17

## Presentazione

Nella presente sezione il Nucleo di Valutazione espone e valuta il funzionamento delle attività sviluppate dall'Università di Perugia nell'ambito del Ciclo della Performance 2018-2020, mettendone in luce (in tema di adempimenti relativi alla trasparenza e integrità) i punti di forza e di debolezza (ai sensi di quanto disposto dall'art.14, c.4 lett. a, del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017).

In particolare, per la definizione dei contenuti previsti dalle specifiche "Linee guida Relazione annuale NUCLEI 2018" dettate dall'ANVUR, il Nucleo di Valutazione si è avvalso della seguente documentazione interna, di gestione e monitoraggio:

1) relativamente all'azione dell'Amministrazione:

- per selezione e assegnazione obiettivi operativi dei Piani Integrati: anno 2016 (rif. TITULUS prot. n. 1844 del 12.01.2016); anno 2017 (rif. TITULUS prot. n. 889 del 10.01.2017); anno 2018 (rif. TITULUS prot. n. 55593 del 31.07.2017 e n.1660 del 10.01.2018), con estensione a sei mesi del periodo di selezione degli obiettivi;
- per il monitoraggio intermedio e l'aggiornamento dei Piani Integrati: anno 2016 (rif. TITULUS prot. n. 44099 del 15.06.2016); anno 2017 (rif. TITULUS prot. n. 43057 del 12.06.2017); anno 2018 (rif. TITULUS prot. n. 45299 del 12.06.2018 e n.46648 del 18.06.2018);
- per rendicontazione dei risultati operativi dei Piani Integrati: anno 2016 (informale al 31.12.2016); anno 2017 (rif. TITULUS prot. n. 9822 del 09.02.2018), con applicazione "Sistema di misurazione e valutazione della performance - anno 2017";
- per la gestione del contenzioso: atto di costituzione del collegio di conciliazione;

2) relativamente all'azione del Nucleo di Valutazione:

- "Osservazioni del Nucleo di Valutazione in merito al documento Sistema di misurazione e valutazione della performance" anni 2017 e 2018, approvati dal Nucleo di Valutazione rispettivamente nelle sedute del 12.12.2016 e del 21.11.2017;
- "Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso" anni 2016, 2017 e 2018, approvati dal Nucleo di Valutazione rispettivamente nelle sedute del 22.04.2016, 25.05.2017 e del 25.05.2018;
- "Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente anno" anno 2016, approvato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 15.01.2018;
- "Monitoraggio di primo livello sull'avvio del ciclo della performance" trienni 2016-2018, 2017-2019 e 2018-2020, adottati dal Nucleo di Valutazione rispettivamente nelle sedute del 22.04.2016, 16.02.2017 e del 16.02.2018;
- "Bilancio Unico di Ateneo - Conto Consuntivo di esercizio - Relazione del NdV" anni 2016 e 2017, approvati dal Nucleo di Valutazione rispettivamente nelle sedute del 05.06.2017 e del 25.05.2018;
- "Documenti di validazione" emessi dal Nucleo di Valutazione nelle date 06.09.2017 e 27.06.2018, relativi alla "Relazione sulla Performance" per gli anni 2016 e 2017, approvati dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 20.06.2017 e del 27.06.2018;

Nello svolgimento di alcune delle funzioni in veste di OIV, non direttamente contemplate dalle suddette linee guida, il Nucleo ha comunque ritenuto funzionale continuare ad attenersi alle precedenti indicazioni tracciate dall’Autorità Nazionale AntiCorruzione – ANAC (già CIVIT), sebbene fosse stata indicata come decaduta “la coerenza di scadenze e adempimenti extra-normativi stabiliti dalla delibera CIVIT”.

Gran parte della documentazione relativa alla gestione del Ciclo della Performance dell’Ateneo di Perugia è accessibile consultando le sottosezioni del Portale della Performance, ovvero le apposite sezioni “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale di Ateneo.

Rif. web:

<https://performance.gov.it/performance>

<https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente>

<https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

## 1 - Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance

### Principali osservazioni ANVUR sul Piano Integrato 2016-2018

#### Punti di forza:

- Integrazione del ciclo della performance con la pianificazione strategica;
- Integrazione della pianificazione strategica con la programmazione economico-finanziaria;
- Forte orientamento verso la qualità e riferimenti espliciti agli esiti della visita di Accreditamento periodico;
- Riferimenti frequenti ed espliciti alle osservazioni del NdV e del PdQ;
- Declinazione degli obiettivi operativi sia alle strutture centrali che decentrate (Dipartimenti e Centri);
- Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi strategici ed operativi.

#### Aree di miglioramento:

- Piano non esaustivo, andrebbe soprattutto completata la descrizione sulla performance organizzativa e individuale;
- SMVP da aggiornare e pertanto non coerente con il Piano e con l’effettivo sistema implementato dall’Ateneo;
- Coinvolgimento del personale (sia docente che tecnico-amministrativo) nel processo di definizione degli obiettivi;
- Integrazione del ciclo della performance con la programmazione economico-finanziaria avviata ma non completata;
- Collegamento tra performance organizzativa e individuale non chiaro
- Assenza di un sistema formalizzato di monitoraggio degli obiettivi e di un sistema informativo di supporto;
- Assegnazione degli obiettivi a tutto il personale tecnico-amministrativo;
- Obiettivi operativi prevalentemente qualitativi (descrizione di attività) con scadenze temporali;
- Assenza del valore di partenza nella definizione del target (soprattutto per gli obiettivi strategici).

**Best practice:** - Programmazione di obiettivi mirati a superare le criticità rilevate dalle CEV in visita per l’accreditamento periodico della Sede e dei CdS.

### **Principali osservazioni NdV sul Piano Integrato 2017-2019**

L'Ateneo nel definire il Piano Integrato 2017-2019 ha generalmente provveduto ad accogliere i suggerimenti e le raccomandazioni formulate da ANVUR in occasione del monitoraggio del Piano Integrato 2016-2018.

In particolare, rispetto alle possibilità di miglioramento individuate da ANVUR, l'Ateneo:

- ha definito un SMVP sperimentale, coerente con i principi metodologici definiti dal NdV, da utilizzare per il ciclo 2017 e tale da rendere meglio comprensibile il collegamento tra performance organizzativa e individuale;
- ha coinvolto i responsabili delle strutture, anche decentrate, nella definizione degli obiettivi operativi corrispondenti agli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione;
- ha definito molti più obiettivi operativi misurabili oggettivamente (quantitativi), contenendo per contro quelli meramente qualitativi;
- ha individuato valori di partenza nella definizione dei target associati agli obiettivi strategici.

Ciò nel permanere dei punti di forza individuati dal valutatore esterno:

- integrazione del ciclo della performance con la pianificazione strategica;
- integrazione della pianificazione strategica con la programmazione economico-finanziaria;
- forte orientamento verso la qualità e riferimenti espliciti agli esiti della visita di Accreditamento periodico (programmazione di obiettivi mirati a superare le criticità rilevate dalle CEV in visita per l'accREDITamento periodico della Sede e dei CdS);
- riferimenti frequenti ed espliciti alle osservazioni del NdV e del PdQ;
- declinazione degli obiettivi operativi sia alle strutture centrali che decentrate (Dipartimenti e Centri);
- definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi strategici ed operativi.

Tuttavia permangono importanti elementi critici evidenziati da ANVUR, imputabili principalmente all'assenza di un sistema per il controllo di gestione e di un sistema di monitoraggio della performance:

- integrazione del ciclo della performance con la programmazione economico-finanziaria avviata ma non completata;
- assegnazione degli obiettivi a tutto il personale tecnico-amministrativo non completata;
- valori di partenza non individuati nella definizione dei target associati agli obiettivi operativi.

### **Principali osservazioni NdV sul Piano Integrato 2018-2020**

L'Ateneo nel definire il Piano Integrato 2018-2020 ha generalmente provveduto ad accogliere i suggerimenti e le raccomandazioni formulate da ANVUR e dal NdV in occasione del monitoraggio dei Piani Integrati precedenti.

In particolare, rispetto alle possibilità di miglioramento individuate l'Ateneo:

- ha provveduto ad aggiornare il SMVP nei tempi e con le modalità previste;
- ha coinvolto i responsabili delle strutture, anche decentrate, nella definizione degli obiettivi operativi corrispondenti agli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione, con estensione a sei mesi del periodo di selezione degli obiettivi;

Ai punti di forza individuati nei cicli precedenti dal valutatore esterno, si aggiunge nel ciclo 2018-2020:

- la capacità di collegare gli obiettivi strategici di Ateneo a indirizzi di ordine superiori, quali quelli pervenuti con il documento MIUR "Atto di indirizzo concernente l'individuazione delle priorità politiche del Ministero per l'anno 2018", nelle more dell'adozione da parte del Governo di apposite linee guida sull'individuazione di obiettivi generali, di cui all'art. 5 comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009;
- parte degli obiettivi permettono una valutazione comparativa tra strutture analoghe;
- approccio per gruppi di lavoro all'individuazione degli obiettivi strategici e operativi;
- preliminare attestazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, della coerenza verticale e della qualità del processo di articolazione degli obiettivi operativi;

Come segnalato nei cicli precedenti, permangono importanti elementi critici, imputabili principalmente all'**assenza di un sistema per il controllo di gestione e di un sistema automatizzato di monitoraggio della performance**. Le criticità rilevate sono:

- integrazione del ciclo della performance con la programmazione economico-finanziaria avviata ma non completata (le risorse economiche-finanziarie assegnate a ciascun obiettivo risultano per lo più senza oneri economici, evidenziando la **mancanza di implementazione del sistema di performance budgeting**);
- integrazione tra il Piano integrato e il Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza;
- mancanza di obiettivi trasversali, a testimoniare una **mappatura dei processi non completa e non del tutto efficace**.

## 1.1 - Processo di definizione del Piano Integrato 2018-2020

### 1.1.1 Quali soggetti (interni e/o esterni) sono stati coinvolti nell'iter che ha condotto alla redazione del Piano? Con quali modalità?

Il Piano Integrato 2018-2020 è stato redatto e strutturato seguendo i principi enunciati nelle Linee Guida ANVUR nel luglio 2015, tenendo in considerazione i feedback ANVUR al Piano integrato 2016-2018, i rilievi periodici del Nucleo di Valutazione, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2018 e il documento ANVUR "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" del 20.12.2017. L'esperienza acquisita nei cicli precedenti ha permesso di rimuovere gran parte delle incongruenze rilevate nel tempo rispetto al coinvolgimento dei diversi soggetti, in particolare è stato possibile anticipare l'iter di selezione degli obiettivi di ben 5 mesi.

Nel periodo luglio 2017 - gennaio 2018, in parallelo con la predisposizione del bilancio unico di previsione annuale e triennale e con il monitoraggio annuale degli obiettivi strategici, ha preso avvio il processo di condivisione e definizione degli obiettivi operativi annuali del personale dirigenziale e tecnico, amministrativo e bibliotecario con il Rettore, il Direttore Generale, i Dirigenti, i Direttori di Dipartimento/Centri, il Delegato per i Servizi Bibliotecari, il Delegato del Polo di Terni e con il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

I Dirigenti, i Responsabili di Area, i Responsabili di Ufficio, il Direttore del CSB, il Responsabile amministrativo del Polo e i Segretari amministrativi hanno formulato al Direttore Generale una proposta di obiettivi operativi tramite un'apposita "scheda obiettivi", condivisa con i propri collaboratori, in coerenza con gli obiettivi strategici fissati nella programmazione strategica triennale. Il Direttore Generale, a sua volta, ha formulato la proposta al Rettore.

Nel mese di dicembre 2017 il Consiglio di Amministrazione si è espresso in via preliminare sulla coerenza verticale e qualità del processo di articolazione degli obiettivi operativi da inserire nel Piano Integrato 2018-2020. Contestualmente il CdA ha accertato che nella struttura del Piano sono stati correttamente contemplati obiettivi di trasparenza, mentre non sono stati previsti specifici obiettivi di prevenzione della corruzione. Conseguentemente, in un'ottica di integrazione tra il Piano Integrato e il Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza, il CdA ha dato mandato al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di esplorare con i Dirigenti - mediante anche incontri dedicati - la presenza di margini per tale integrazione.

Nel mese di gennaio 2018 si è proceduto alla redazione del Piano Integrato, nel quale sono confluite le aree strategiche, gli obiettivi strategici e quelli operativi, con indicatori e target. L'assegnazione al personale degli obiettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione è avvenuta tramite la comunicazione formale del Piano Integrato.

Medesima comunicazione circa l'adozione del Piano Integrato è stata data al personale docente per l'attuazione delle linee di intervento e di azione funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici di performance complessiva dell'organizzazione.

Rif. documentali:

TITULUS prot. n. 55593 del 31.07.2017 e n.1660 del 10.01.2018



**1.1.2 A quali altri documenti di programmazione o analisi sono correlati i contenuti del Piano? (es.: Programma di mandato, Piano Strategico, Programmazione Triennale MIUR, Relazione di accompagnamento al Bilancio consuntivo; Bilancio Previsionale; Indagini di contesto, indagini sul clima o sul benessere organizzativo, customer satisfaction, ecc.)**

All'interno del Piano Integrato 2018-2020 sono correttamente riportati in elenco tutti i documenti presi in considerazione per l'individuazione degli obiettivi operativi.

Il Piano Integrato 2018-2020 è stato sviluppato tenendo conto dei documenti UNIPG "Linee per la programmazione annuale e triennale propedeutiche per la predisposizione del Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio e del Bilancio unico d'Ateneo di previsione pluriennale" anni (e rispettivi trienni) 2017, 2018 e 2019, approvati dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 22.06.2016, 20.06.2017 e del 30.05.2018, nonché dell'ultimo documento di programmazione triennale disponibile (2016-2018).

Il Piano Integrato 2018-2020 è stato inoltre correlato con il bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio 2018 ed il bilancio unico di Ateneo di previsione triennale 2018-2020 (delibere del Consiglio di Amministrazione del 21.12.2017), nonché secondo i principi metodologici del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance 2018, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.11.2017 previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione espresso in data 21.11.2017.

Infine nella redazione del Piano, ai fini di un progressivo miglioramento dello stesso e in un'ottica di integrazione tra i diversi documenti di indirizzo/programmazione, sono state prese in considerazione le Linee guida per il piano della performance per i Ministeri pubblicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica a giugno 2017.

Rif.web:

Documenti di programmazione strategico-gestionale

<https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale>

Sistema di Misurazione e Valutazione della performance

<https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

Bilanci di previsione

<https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo>

**1.1.3 L'iter seguito per la redazione del Piano è coerente con quanto indicato nel SMVP su cui il NdV ha espresso il proprio parere?**

All'interno del documento SMVP aggiornato al 2018, su cui il Nucleo ha espresso parere in data 21.11.2017, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22.11.2017, sono indicati i contenuti e le fasi del processo di valutazione della performance, comprendenti l'adozione e la comunicazione dell'adozione del Piano Integrato ai soggetti interessati.

Peraltro, già dal ciclo precedente 2017-2019, il Nucleo di Valutazione era stato chiamato dall'Amministrazione ad esprimere parere vincolante in funzione della definizione del SMVP adottato in via sperimentale per il 2017.

Lo sviluppo del Piano Integrato 2018-2020 è risultato coerente con quanto prospettato dal SMVP, permettendo una formalizzazione puntuale degli obiettivi operativi.

Rif.web:

Sistema di Misurazione e Valutazione della performance

<https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

**1.2 - Integrazione con le strategie**

**1.2.1 Vi è una sezione nel Piano in cui vengono descritte le strategie generali dell'Ateneo? Se sì, sono indicati degli obiettivi strategici corredati da indicatori e target?**

Nel primo paragrafo del Piano Integrato 2018-2020 sono indicati gli obiettivi strategici generali suddivisi in quattro aree, nello specifico, area della didattica, della ricerca, della terza missione e dei servizi. In corrispondenza di ogni area sono declinati specifici obiettivi strategici per i quali sono stati individuati chiaramente indicatori e target, inoltre la loro declinazione in obiettivi operativi appare completa (per ogni obiettivo strategico è stato proposto almeno un obiettivo operativo).

L'integrazione del ciclo della performance con la pianificazione strategica è stata segnalata come punto di forza nel documento di feedback ANVUR già dal ciclo 2016-2018.

**1.2.2 Vi è coerenza con la programmazione degli obiettivi operativi di performance organizzativa e individuale?**

Per il ciclo 2018-2020 la programmazione degli obiettivi operativi è stata sviluppata assegnando ai singoli dirigenti obiettivi coincidenti con quelli organizzativi assegnati alle strutture. La proposta di obiettivi operativi è condivisa con dagli organi di vertice con i propri collaboratori, ed è coerente con gli obiettivi strategici fissati nella programmazione strategica triennale. Gli obiettivi possono essere di miglioramento (efficienza interna) o di innovazione (nuovi risultati) e sono corredati dai relativi indicatori e target.

**1.2.3 In che modalità la pianificazione strategica è stata declinata a livello di (o è stata costruita partendo dalle) strutture decentrate (Dipartimenti, Centri, Scuole, ecc.)?**

L'Amministrazione ha coinvolto anche i responsabili delle strutture decentrate nella definizione degli obiettivi operativi corrispondenti agli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione. Conseguentemente le strutture decentrate hanno indicato uno o più obiettivi operativi ricompresi nelle varie aree strategiche proposte. Tale modalità era stata segnalata come punto di forza nel documento di feedback ANVUR già dal ciclo 2016-2018.

**1.3 – Integrazione con il ciclo di bilancio**

**1.3.1 Vi sono riferimenti nel Piano alla pianificazione economica (al bilancio preventivo)?**

Nel Piano Integrato 2018-2010 sono espressamente richiamati come documenti di riferimento il Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio 2018 e bilancio unico d'Ateneo di previsione triennale 2018-2020. Da questi documenti sono stati tratti gli input per alcuni obiettivi operativi.

**1.3.2 Vi è collegamento esplicito tra la responsabilità economica e quella sugli obiettivi di performance? Se sì, fino a che livello? (Direzione generale, dirigenti e direttori di dipartimento, responsabili di ufficio)**

La determinazione degli obiettivi di performance strategica, organizzativa ed individuale vede nella programmazione economica-finanziaria di Ateneo lo strumento di definizione delle risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi programmati nonché il momento di raccordo obiettivi-attività-risorse.

L'implementazione del budget nell'ambito della contabilità economico-patrimoniale è un processo di innovazione complesso, frutto di un grande sforzo che sta impegnando e impegnerà l'amministrazione dell'Ateneo per i prossimi anni. In mancanza del riferimento "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" la corrispondenza tra obiettivi strategici assegnati e budget economico non è stata formalizzata.

L'integrazione della pianificazione strategica con la programmazione economico-finanziaria è stata segnalata come punto di forza nel documento di feedback ANVUR già dal ciclo 2016-2018.

**1.3.3 Agli obiettivi di performance organizzativa è associata un'indicazione del fabbisogno finanziario per conseguirli?**

Nel Piano Integrato 2018-2020 si evidenzia la mancanza di collegamenti diretti tra le risorse economico-finanziarie e gli obiettivi fissati, segnale di un'interazione non ancora pienamente utilizzabile.

Le risorse economiche-finanziarie assegnate a ciascun obiettivo risultano, tuttavia, per lo più senza oneri economici, evidenziando la mancanza di implementazione del sistema di *performance budgeting* (come rilevato dal documento di feedback ANVUR già dal ciclo 2016-2018).

In mancanza del riferimento "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" la corrispondenza tra obiettivi operativi assegnati e budget economico non è stata direttamente formalizzata.

Nel Piano Integrato 2018-2020 l'Amministrazione richiama le risorse destinate alle funzioni principali e agli obiettivi strategici perseguiti dall'Università, come indicate nel Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio 2018 e Bilancio unico d'Ateneo di previsione triennale 2018-2020 (approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21.12.2017). Tali risorse tuttavia non sono riconducibili a quelle dichiarate nel Piano Integrato 2018-2020, se non in modo sommario (alla voce "Risorse economico-finanziarie") nei prospetti degli obiettivi operativi.

**1.3.4 Vi sono obiettivi di performance o anche semplici riferimenti allo sviluppo della contabilità analitica?**

Nel Piano Integrato 2018-2020 l'Amministrazione richiama la classificazione delle spese per missioni e programmi e per ogni obiettivo operativo sono indicate le eventuali voci COAN a budget 2018, senza prevedere obiettivi di performance espressamente riferiti allo sviluppo della contabilità analitica.

Pertanto permangono importanti elementi critici già evidenziati da ANVUR, imputabili principalmente all'assenza di un sistema per il controllo di gestione.

**1.4 - Pianificazione della performance organizzativa**

**1.4.1 Il concetto di performance organizzativa nel Piano viene inteso come performance di ateneo (istituzionale), performance di struttura o in entrambi i modi? In quest'ultimo caso, è chiara la distinzione tra i due livelli, anche in termini di responsabilità sul conseguimento degli obiettivi?**

Il concetto di performance organizzativa intende l'Amministrazione nel suo complesso. La misurazione di tale performance è collegata al raggiungimento degli obiettivi strategici di lungo periodo descritti nel Piano Integrato 2018-2020 e nei documenti di programmazione strategica triennali adottati dal Consiglio di Amministrazione. Tali obiettivi vengono sviluppati con indicatori e target triennali e rappresentati nell'Albero delle performance inserito nei documenti suddetti. Concorrono al raggiungimento degli obiettivi strategici sia la realizzazione di apposite linee di intervento/azione, approvate dagli Organi di Governo, sia l'attuazione di obiettivi operativi in capo al personale dirigenziale e tecnico, amministrativo e bibliotecario. La performance individuale contribuisce al raggiungimento della performance organizzativa e ne rappresenta un sottoinsieme.

**1.4.2 L'interpretazione della performance organizzativa è coerente con quanto indicato nel SMVP?**

Nel Piano Integrato 2018-2020 viene sviluppato un concetto di performance organizzativa coerente con quanto previsto dal SMVP.

**1.4.3 Sono presenti nel Piano schede dedicate alle singole strutture?**

Sì. Nel Piano Integrato 2018-2020 sono allegati schede con gli obiettivi operativi per tutte le strutture.

Se sì:

**1.4.3.1 Il numero di schede è coerente con il numero di strutture effettivamente operative indicate nell'organigramma o nel regolamento di organizzazione e funzionamento? (Fino a che livello sono presenti delle schede - Direzioni, Aree, UO ecc.?)**

C'è coerenza tra il numero delle schede e il numero delle strutture operative UNIPG indicate nell'organigramma del Piano Integrato 2018-2020. Sono stati individuati obiettivi fino al livello di singolo ufficio, in coerenza con la metodologia del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Rif. web:

[https://www.unipg.it/files/pagine/421/organizzazione/organigramma\\_centrale.pdf](https://www.unipg.it/files/pagine/421/organizzazione/organigramma_centrale.pdf)

**1.4.3.2 E' indicato il nominativo del responsabile della struttura e la composizione dell'ufficio?**

Nel Piano Integrato 2018-2020 non è indicato né il nominativo del responsabile della struttura, né la composizione dell'ufficio. Tuttavia, in corrispondenza di ogni scheda del Piano è stata acquisita e formalizzata una "scheda obiettivo" contenente tali informazioni.

Rif. documentali:

TITULUS prot. n. 55593 del 31.07.2017 e n.1660 del 10.01.2018

**1.4.3.3 E' prevista un'articolazione del Piano a livello di strutture decentrate?**

Sì, gli obiettivi sono declinati anche per le strutture decentrate, Polo Terni, Dipartimenti e Centri.

**1.4.3.4 Le informazioni presenti all'interno delle schede descrivono in modo esaustivo gli obiettivi?**

Gli obiettivi operativi sono esattamente riportati all'interno delle schede, ed è mappata correttamente la rispondenza tra obiettivi operativi e obiettivi strategici.

Gli obiettivi operativi si riferiscono principalmente a processi di miglioramento (efficienza interna) e di innovazione (nuovi risultati).

**1.4.3.5 Nel caso di una pluralità di obiettivi è indicato il peso di ciascuno di essi sulla performance complessiva della struttura?**

Ciascun obiettivo è declinato con peso, indicatore per il monitoraggio delle azioni e per la misurazione dell'obiettivo, valori iniziali e target, nonché risorse finanziarie.

**1.4.3.6 E' indicato il contributo di altre strutture per il perseguimento dei singoli obiettivi (obiettivi trasversali)? Se sì, sono coerentemente presenti i medesimi obiettivi nelle schede delle altre strutture interessate?**

Non ci sono obiettivi trasversali, ogni Ripartizione ha indicato i propri obiettivi operativi.

**1.4.4 Vi è una distinzione tra obiettivi finalizzati al miglioramento del funzionamento e obiettivi di progetto? Se sì, per i primi è indicata il valore di partenza che si intende migliorare (la *baseline*)?**

Non esiste una netta distinzione, c'è la descrizione specifica dell'obiettivo operativo, nelle schede di ogni struttura esiste un campo relativo al "valore di partenza" che in genere è stato compilato.

**1.4.5 La “filiera” obiettivi-indicatori-target è di buona qualità?**

Nella costruzione del Piano Integrato 2018-2020, la “filiera” obiettivi-indicatori-target appare coerente con il SMVP e garantisce operativamente il soddisfacimento diretto o indiretto degli obiettivi strategici.

**In particolare:**

**1.4.5.1 gli obiettivi sono espressi in modo chiaro e sintetico?**

Sì. Partendo dagli gli obiettivi strategici che riguardano le aree della missione istituzionale (didattica, ricerca, terza missione e servizi), si passa agli obiettivi operativi che li attuano, per arrivare ai target che descrivono la situazione finale attesa dall’organizzazione.

**1.4.5.2 Gli indicatori – siano essi qualitativi o quantitativi – sono adeguati (in numero e in formulazione) a misurare l’obiettivo cui si riferiscono?**

Per tutti gli obiettivi operativi sono riportati indicatori adeguati, a volte derivano da procedure interne che permettono comunque una corretta misura delle finalità, tuttavia la misurazione di meno del 50% degli indicatori si avvale applicativi informatici e basi dati sottostanti.

**1.4.5.3 I target sono coerenti con gli indicatori e sono sfidanti rispetto agli obiettivi?**

Nel Piano Integrato 2018-2020 sono presenti target coerenti con gli indicatori, definiti anche sulla base di risultati maturati in precedenza, che risultano adeguati anche in base alle risorse (umane, finanziarie e strumentali) ed alle condizioni di normale svolgimento delle attività nelle aree alle quali l’obiettivo è stato assegnato.

**1.4.5.4 Le fonti delle informazioni necessarie per la misurazione degli obiettivi sono facilmente accessibili e riscontrabili?**

Tutti gli obiettivi operativi gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili, tuttavia alcune fonti non sono certificate.

**1.4.6 Sono previsti momenti di monitoraggio ulteriori rispetto a quelli di cui è responsabile il NdV secondo quanto disciplinato dall’art. 6 novellato del D.Lgs 150/09? Tale tempistica è indicata esplicitamente nel SMVP?**

Nel mese di giugno è previsto un momento di monitoraggio in corso d’anno circa lo stato di avanzamento degli obiettivi operativi, che può confluire in proposte di revisioni degli obiettivi stessi da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, tale monitoraggio è espressamente previsto nel SMVP.

Rif. documentali:

TITULUS prot. n. 45299 del 12.06.2018 e n.46648 del 18.06.2018

## 1.5 – Performance individuale

### **1.5.1 Che relazione c'è tra la misurazione della performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei relativi responsabili? È la stessa per Direttore Generale, per i dirigenti e per i responsabili di posizione organizzativa?**

La misurazione della performance organizzativa è collegata al raggiungimento degli obiettivi operativi annuali (descritti negli allegati al Piano Integrato 2018-2020) e quindi al raggiungimento degli obiettivi strategici di lungo periodo descritti nel Piano Integrato e nei documenti di programmazione strategica triennali, adottati dal Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi strategici vengono sviluppati con indicatori e target triennali. Il monitoraggio circa il livello di raggiungimento degli obiettivi strategici viene effettuato annualmente e rendicontato in occasione della Relazione sulla performance.

La misurazione della performance individuale del Direttore Generale, dei dirigenti e dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- al raggiungimento degli obiettivi individuali e/o relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità (obiettivi operativi);
- alla valutazione dei comportamenti organizzativi posti in essere;
- alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

### **1.5.2 I criteri di valutazione della performance individuali sono chiaramente indicati nel SMVP?**

Nel SMVP 2018 è chiaramente indicato che la performance individuale viene misurata in ragione del contributo di ciascuna unità di personale alla performance complessiva dell'Amministrazione, adottando un modello misto di valutazione in cui si valutano contemporaneamente i risultati attesi e i comportamenti tenuti. Sono poi descritte le modalità di valutazione in base alla qualifica del personale.

Rif.web:

Sistema di Misurazione e Valutazione della performance

<https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

## 2 – Argomentazioni sulla validazione della Relazione della performance

Il Nucleo di Valutazione, nella seduta del 22.06.2018 (si veda allegato 1), ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2017, quale documento proposto per la successiva adozione da parte del Consiglio di Amministrazione, e ne ha dichiarato la validabilità (ai sensi dell'art. 14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009, modificato ai sensi del D.Lgs. n. 74/2017) nella condizione che i contenuti non subissero modifiche sostanziali in sede di adozione, demandando al Coordinatore l'emanazione del "Documento di validazione" (si veda allegato 2).

Il processo di validazione della Relazione sulla Performance 2017 è stato condotto sulla base dei risultati raggiunti in ordine agli obiettivi di gestione dell'anno 2017 previsti dal Piano Integrato 2017-2019, secondo quanto indicato nelle linee guida della CIVIT (ora ANAC) di cui alla delibera n. 6/2012 e successivi aggiornamenti del 4 luglio 2013, come richiamate dal documento CIVIT (ora ANAC) n.23/2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV".

Per l'analisi dei risultati raggiunti il Nucleo si è avvalso degli esiti dell'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance 2017, di quanto evidenziato nel documento ANVUR "Feedback al Piano Integrato 2016-2018 dell'Ateneo di Perugia" pubblicato in data 17 gennaio 2017, delle proprie verifiche e relazioni annuali, nonché del contributo del Responsabile delle Prevenzione della corruzione e della Trasparenza. Sono altresì state prese in considerazione le relazioni del Direttore Generale e dei Dirigenti sulle attività svolte nel 2017.

In particolare, gli ambiti oggetto di validazione sono stati:

- correttezza metodologica: la conformità della Relazione alle disposizioni del decreto legislativo 150/2009, alle indicazioni contenute nella delibera CIVIT (ora ANAC) n.5/2012 e nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance adottato;
- veridicità, attendibilità e completezza dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione;
- comprensibilità della Relazione (forma ed estensione dei contenuti), anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.

Dalla Relazione si evince che la forma del Piano Integrato per il triennio 2017-2019 è risultata coerente con gli indirizzi ANVUR, ed è stata effettuata una parziale integrazione con la programmazione economico-finanziaria.

Nell'ambito delle "informazioni di interesse per i cittadini e gli studenti (*stakeholder* esterni)" l'Amministrazione ha reso coerenti e completi i contenuti descrittivi del contesto di riferimento, dell'azione amministrativa, dei risultati raggiunti e delle criticità e opportunità individuate, richiamando gli assetti che hanno caratterizzato le attività dell'Ateneo di Perugia nell'anno 2017. Le informazioni sono state ritenute veritiere e attendibili per tutte le sezioni anche se in alcuni casi non complete (non è ad es. presentata una sintesi dei principali risultati raggiunti). La sezione è stata scritta con un linguaggio chiaro e comprensibile anche per il lettore non esperto.



In riferimento alla sezione “obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti”, è stato rilevato che la logica a cascata è pienamente rappresentata attraverso lo stesso albero delle performance, tuttavia l'albero non è stato direttamente integrato con l'indicazione sintetica dei risultati raggiunti (comunque presentati nell'allegato 2.1 della Relazione sulla performance 2017). Come già osservato dal Nucleo in sede di monitoraggio dell'avvio del Ciclo 2017 gli tutti obiettivi strategici sono stati generalmente declinati in indicatori e target, con l'indicazione del valore di partenza nella definizione del target. Il Piano Integrato 2017-2019 ha previsto obiettivi individuali per tutte le tipologie di personale. L'applicazione sperimentale del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" ha permesso l'analisi delle variazioni degli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti e quindi, a cascata, ai responsabili di unità organizzative. Le informazioni sono veritiere, complete e attendibili. La sezione è scritta con un linguaggio chiaro e comprensibile anche per il lettore non esperto.

La sezione riguardante “le risorse, l'efficienza ed l'economicità” ha avuto una esposizione articolata. Le risorse economiche-finanziarie assegnate a ciascun obiettivo risultano per lo più senza oneri economici, evidenziando la mancanza di implementazione del sistema di performance budgeting e del controllo di gestione. In mancanza del riferimento “Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio” la corrispondenza tra obiettivi operativi assegnati e budget economico non è stata formalizzata nel Piano Integrato 2017-2019. Il collegamento con il bilancio nell'anno 2017 è stato garantito attraverso la coerenza tra il piano della performance e le linee programmatiche riferite al bilancio, verificata dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione. Completezza, veridicità, attendibilità e chiarezza della sezione sono state valutate positivamente.

Inoltre il Nucleo di Valutazione ha invitato il Rettore e il Direttore Generale, al coordinamento dei contenuti delle seguenti relazioni annuali:

- Relazione su Formazione, Ricerca e Trasferimento Tecnologico (L. n.1/2009);
- Relazione sulla Performance (D.Lgs. n. 150/2009);

per gli esercizi a venire, al fine di restituire una visione di insieme delle attività propriamente accademiche e di quelle amministrative collegate.

In conclusione, il Nucleo di Valutazione nel 2017 ha riscontrato che l'utilizzo di un sistema di misurazione e valutazione della performance ha permesso una iniziale l'integrazione tra sistemi (performance, trasparenza, anticorruzione, programmazione finanziaria), continuando tuttavia a rilevare la mancata utilizzazione di strumenti fortemente integranti (per la parte economica) quali il controllo di gestione.

Elemento di ulteriore miglioramento potrà essere l'esposizione sintetica di alcune parti del documento, in linea con quelle che saranno le modalità suggerite da ANVUR.

Rif. doc.:

Allegato 1 – Verbale NdV n. 7 del 22 giugno 2018 – Validazione Relazione sulla performance 2017

Allegato 2 – Documento di Validazione Relazione sulla performance 2017

### 3 – Modalità di applicazione delle principali novità introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74, in vigore dal 22.06.2017, ha apportato le modifiche al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della Legge 7 agosto 2015, n. 124. La Delega del governo prevedeva interventi volti alla semplificazione, alla razionalizzazione e ad una maggiore integrazione della gestione della performance con quella economico finanziaria e con i sistemi di controllo interni.

Le principali novità introdotte dal D.lgs 74/2017 possono essere individuate nei seguenti punti:

- 1) Definizione degli obiettivi articolati in:
  - “obiettivi generali”: identificano le priorità strategiche delle PA e devono ancora essere definiti con Linee Guida Triennali emanate con DPCM. Nelle more, ogni PA definisce i propri obiettivi;
  - “obiettivi specifici”: sono gli obiettivi strategici e operativi di ogni singola amministrazione e devono essere definiti in coerenza con gli obiettivi generali.
- 2) Aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e parere vincolante del Nucleo di Valutazione:  
Il SMVP deve essere aggiornato annualmente e sottoposto al parere preventivo e vincolante del Nucleo di Valutazione.
- 3) Anticipazione validazione della relazione sulla performance e rimodulazione obiettivi e indicatori durante il ciclo della performance:  
Entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale devono essere inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c.
- 4) Il ruolo del Nucleo di Valutazione:  
Il Nucleo, nelle sue funzioni di OIV, ha il compito sia di supportare l'amministrazione sul piano metodologico, sia di verificare la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale. Verifica inoltre che l'amministrazione realizzi una integrazione sostanziale tra la programmazione economico-finanziaria e la pianificazione strategico- gestionale.
- 5) Coinvolgimento degli utenti esterni nel processo di misurazione e valutazione:  
E' prevista una specifica partecipazione degli utenti esterni ed interni al processo di misurazione della performance organizzativa.
- 6) Rafforzamento del raccordo obiettivi-risorse:  
Le PA devono sviluppare il ciclo di gestione della performance, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.
- 7) Integrazione del Piano della performance con il Piano triennale di prevenzione della corruzione.  
Anche se ANAC, nell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione del 22.11.2017, ha chiesto alle università di distinguere i due piani triennali, quello Integrato

della performance e quello finalizzato alla prevenzione del rischio corruttivo, ANVUR, nella nota del 20.12.2017, di indirizzo per la gestione del ciclo della performance, ha invitato le amministrazioni a contemplare gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza nel Piano Integrato, e di utilizzare la mappatura dei processi ai fini di una migliore pianificazione della performance.

L'integrazione dei contenuti del Piano della Performance è garantita dal fatto che le misure di prevenzione del rischio di corruzione e degli adempimenti di trasparenza sono obiettivi assegnati alle strutture e da rendicontare.

a) *Elementi che hanno portato al parere sull'aggiornamento annuale del SMVP, in termini di adeguatezza del documento rispetto alle previsioni normative, al contesto organizzativo e alle risorse effettivamente disponibili in Ateneo.*

Alla luce del contesto normativo, l'Università degli Studi di Perugia ha aggiornato per il 2018 il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance presentando una revisione del precedente modello adottato dal Consiglio di Amministrazione in via sperimentale. Tale documento di revisione è stato approvato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 21.11.2017 e adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22.11.2017.

Dall'anno 2017, con l'adozione in data 14.12.2016 del "Sistema di misurazione e valutazione della performance – Metodologia sperimentale di valutazione anno 2017", si è assistito al primo processo di valutazione esteso oltre al personale dirigenziale a tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. Da tale Sistema 2017, per il quale il Nucleo di Valutazione aveva espresso parere (già ritenuto vincolante dall'Amministrazione) in data 12.12.2016, sono derivati aspetti da prendere in considerazione per l'aggiornamento come:

- suddividere maggiormente i comportamenti organizzativi all'interno di più cluster;
- migliorare la descrizione della scala di giudizio dei comportamenti organizzativi;
- mappare i casi particolari ed individuare le relative soluzioni operative;
- prevedere il modulo di richiesta di revisione della valutazione al Collegio di Conciliazione;
- revisionare la procedura amministrativa di trasmissione delle valutazioni e di formulazione dei pareri da parte dei proponenti la valutazione;
- sviluppare la metodologia di misurazione del grado di differenziazione della valutazione;
- disciplinare nel dettaglio la mobilità e l'assegnazione provvisoria del personale in relazione alla scheda obiettivi.

Il Nucleo di Valutazione nella seduta del 21.11.2017, nell'esprimere il parere sull'aggiornamento per il 2018 del SMVP, ha richiamato i principi metodologici definiti dal Nucleo stesso sia per la stesura del Piano Integrato, sia per la revisione del SMVP. I principi consistono nella:

- individuazione di obiettivi strettamente collegati alla disponibilità effettiva di risorse (sia di budget che di premialità) e alla programmazione strategica pluriennale di Ateneo;
- individuazione di obiettivi chiaramente connessi a didattica e ricerca;
- individuazione di obiettivi operativi collegati ad attività non ordinarie, che

permettano innovazioni e miglioramenti effettivamente misurabili;

- individuazione di obiettivi operativi volti alla integrazione delle attività in capo al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario con quelle in capo a professori e ricercatori.

Il Nucleo ha inoltre invitato l'Amministrazione a predisporre le modalità per l'accesso alle banche dati istituzionali, consentite al Nucleo stesso per lo svolgimento delle proprie prerogative.

Dall'esame del documento proposto il Nucleo ha espresso alcuni rilievi in merito alla coerenza e alla leggibilità del testo e sulle procedure di conciliazione.

Mentre, alla data di esamina della proposta del nuovo Sistema 2018 (novembre 2017), il Nucleo non ha potuto prendere in considerazione gli elementi derivanti dalla gestione dei contenziosi collegati all'impiego del Sistema 2017. Mentre alla data della presente relazione (luglio 2018), risulta che per l'anno 2017 si è registrato un solo ricorso alla procedura di conciliazione, il cui esito ha visto la conferma della valutazione effettuata dal valutatore finale.

*b) Modalità di comunicazione tra Ateneo e NdV su eventuali ritardi per la pubblicazione del Piano e/o della Relazione e relativi approfondimenti svolti per verificare la ragionevolezza delle argomentazioni avanzate.*

Non si evidenziano ritardi per la pubblicazione del Piano Integrato e della Relazione sulla Performance, sono state rispettate le disposizioni della normativa sia per l'adozione, sia per la pubblicazione dei documenti.

L'attività di controllo e vigilanza del rispetto dei termini di pubblicazione degli atti è svolta anche al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza, che non ha riscontrato ritardi in merito.

*c) Valutazione delle performance organizzative tenendo conto delle risultanze delle iniziative di ascolto di cittadini e utenti.*

Uno dei punti salienti del D.Lgs. n.74/2017 è favorire il coinvolgimento della partecipazione dei cittadini, intesi come utenti finali dei servizi forniti dalle PA, tramite la rilevazione sistematica del grado di soddisfazione rispetto ai servizi fruiti e il loro coinvolgimento diretto nel processo di misurazione e valutazione della performance. Per l'Università gli utenti principali sono gli studenti, già coinvolti a vario titolo a partecipare nella vita attiva dell'Ente e ad esprimere il proprio parere.

Tra le principali attività di coinvolgimento e ascolto già in atto presso l'Ateneo, si segnalano:

- indagini di rilevazione delle opinioni sulle attività didattiche o di ricerca:
  - sull'opinione degli studenti (da raccogliere per legge) e dei docenti sugli insegnamenti;
  - sull'opinione degli dottorandi e dei dottori (organizzata da ANVUR);
  - sulle opinioni degli studenti rispetto alle attività di stage e tirocinio curriculari;
- questionari sui servizi erogati (ad es. dalle segreterie studenti o dai Dipartimenti) volti a rilevare il grado di soddisfazione dell'utente in merito all'organizzazione in

generale dei servizi. Tali questionari possono essere somministrati non solo agli studenti, ma anche ai committenti di lavori, ai fornitori di servizi, e al personale interno strutturato come borsisti e assegnisti;

- partecipazione degli studenti alle Commissioni Paritetiche Docenti Studenti, in modo da poter fornire suggerimenti sulla base del grado di soddisfazione sui servizi gestionali-amministrativi, anche attraverso proposte agli organi di indirizzo politico-amministrativo;
- partecipazione delle rappresentanze studentesche agli organi collegiali di governo e consultivi dell'Ateneo e al Nucleo di Valutazione, contribuendo all'adozione di decisioni che tengano conto delle esigenze della base studentesca;
- indagini di AlmaLaurea su studenti laureandi e laureati, per la verifica dei profili e della condizione occupazionale.

Rif. web:

Esiti della valutazione della didattica

<https://valmon.disia.unifi.it/sisvaldidat/unipg/>

Indagine sui profili dei laureati

<http://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/framescheda.php?anno=2017&corstipo=tutti&ateneo=70023&focolta=tutti&gruppo=tutti&pa=70023&classe=tutti&corso=tutti&postcorso=tutti&isstella=0&disaggregazione=&LANG=it&CONFIG=profilo>

Indagine sulla condizione occupazionale

<http://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/framescheda.php?anno=2017&corstipo=TUTTI&ateneo=70023&focolta=tutti&gruppo=tutti&pa=70023&classe=tutti&postcorso=tutti&isstella=0&annolu=1&disaggregazione=corstipo&LANG=it&CONFIG=occupazione>

20

Utenti esterni sono anche le rappresentanze del mondo del lavoro e del contesto sociale presenti nel territorio, e sono coinvolti con consultazioni sia nella progettazione dei corsi di studio per formare figure professionali rispondenti alla domanda di formazione, sia attraverso questionari proposti alle imprese che accolgono studenti per stage o tirocini o per attività di ricerca.

Rif. web:

Linee guida per la consultazione delle parti sociali

[https://www.unipg.it/files/pagine/428/linee\\_guida\\_sulla\\_progettazione\\_dei\\_corsi\\_di\\_studio\\_26\\_ottobre\\_2017.pdf](https://www.unipg.it/files/pagine/428/linee_guida_sulla_progettazione_dei_corsi_di_studio_26_ottobre_2017.pdf)

L'ultima "Indagine conoscitiva delle opinioni del personale dipendente contrattualizzato - anno 2015" del 04.03.2016, condotta dal Nucleo di Valutazione e ora non più prescritta, è un documento che potrà rimanere di riferimento per alcuni anni a venire, avendo avuto lo scopo di:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio

superiore gerarchico.

A ciò si aggiunge il “Rapporto di Genere dell’Università degli Studi di Perugia – Edizione 2018” che fornisce dati interessanti in merito all’andamento della composizione del personale dell’Università. I risultati emersi possono essere sicuramente utili nel direzionare scelte di obiettivi che migliorino il quadro rappresentato.

Mentre il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) di Ateneo, rinnovato con D.R. n. 109 del 6 febbraio 2018, intercetta le esigenze degli operatori.

Rif. web:

Indagine conoscitiva delle opinioni del personale dipendente contrattualizzato - anno 2015

[https://www.unipg.it/files/pagine/508/Allegato\\_A\\_-\\_Relazione\\_annuale\\_Benessere\\_Organizzativo\\_anno\\_2015\\_rev\\_05.pdf](https://www.unipg.it/files/pagine/508/Allegato_A_-_Relazione_annuale_Benessere_Organizzativo_anno_2015_rev_05.pdf)

Rapporto di Genere dell’Università degli Studi di Perugia – Edizione 2018

<https://www.unipg.it/files/pagine/894/rapporto-genere-2018-05-25.pdf>

Comitato unico di garanzia

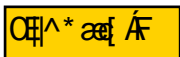
<https://www.unipg.it/ateneo/pari-opportunita-e-politiche-sociali/organismi>

Con D.R. n. 679 dell’8 maggio 2017 è stata nominata la Commissione di Ateneo per l’ottimizzazione del funzionamento dei Corsi di Studio, costituita dal Rettore, da cinque Referenti per Area scientifico-disciplinare, dal Coordinatore del Nucleo di Valutazione, e dal Delegato di Ateneo per la Didattica membro del Presidio della Qualità.

Nell’ottica di fornire un contributo al miglioramento delle attività didattiche, prendendo come le informazioni estratte dalla banca-dati ministeriale SUA-CdS (indicatori definiti da ANVUR), la Commissione ha svolto incontri con tutti i Direttori di Dipartimento e i Presidenti /Coordinatori dei corsi di studio con lo scopo di analizzare le criticità evidenziate all’interno dei CdS e stabilire le eventuali e possibili azioni di miglioramento. A seguito della prima fase di analisi generale delle criticità e dei punti di forza riscontrati nella gestione dei CdS, utile all’individuazione di azioni di miglioramento, è stata avviata una fase di applicazione e verifica di tali azioni.

Il Nucleo di Valutazione ha potuto appurare che l’Ateneo con il documento “Linee per la programmazione annuale 2019 e triennale 2019-2021”, approvato in data 30.05.2018 dal Consiglio di Amministrazione, si richiede, tra l’altro, *“di consolidare, anche di concerto con la Regione e gli Enti Locali, i servizi a favore degli studenti, già oggetto di specifiche convenzioni, in materia di trasporti pubblici e mobilità, assistenza sanitaria, assistenza ai disabili, attività sportive e ricreative, telefonia, affitti, agevolazioni e sconti presso esercizi commerciali, mense”*. Mentre si richiede l’importante azione strategica, da sviluppare nel Piano Integrato 2019-2021, di *“Innalzare la qualità della trasparenza nella comunicazione esterna ed interna”*.

Il Nucleo di Valutazione, prima di indirizzare l’Ateneo verso la realizzazione di ulteriori indagini, reputa necessario monitorare ancora gli strumenti già in utilizzo e approfondire le conoscenze collegate alla mappatura dei processi, nell’attesa di ricevere indicazioni specifiche da ANVUR.



**Estratto Verbale n. 7 del Nucleo di Valutazione di Ateneo**  
**Adunanza telematica del 22 giugno 2018**

L'anno duemiladiciotto, il giorno 22 del mese di giugno alle ore 11:10, presso la sala riunioni del Nucleo di Valutazione della Sede Centrale della Università degli Studi di Perugia, a seguito di convocazione con nota in data 15/06/2018 Reg. n. 2026/NV trasmessa a tutti i componenti mediante posta elettronica, si è riunito il Nucleo di Valutazione per trattare il seguente ordine del giorno:

***omissis***

2. Validazione della Relazione sulla Performance – anno 2017;

***omissis***

Sono presenti:

Prof.ssa Graziella Migliorati - Coordinatore

Prof.ssa Valeria Ambrogi

Prof.ssa Antonella Casoli<sup>1</sup>

Prof. Massimo Castagnaro<sup>1</sup>

Prof.ssa Marina D'Orsogna<sup>1</sup>

Prof. Marco Gobetti

Sig. Dario Bovini

Sig. Alessandro Fanini

E' assente giustificato il Prof. Francesco Bartolucci.

Sono presenti, altresì, la Dott.ssa Luciana Severi (con l'incarico di segretario verbalizzante), il Dott. Maurizio Braconi e la Dott.ssa Roberta Millucci dell'Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione e Statistica.

\*\*\*

Il Coordinatore, constatata la regolarità della convocazione e la presenza del numero legale per la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta.

\*\*\*

***omissis***

---

<sup>1</sup> Partecipa in modalità telematica per tutta la durata della riunione.

## 2. Validazione della Relazione sulla Performance – anno 2017.

### IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

- VISTO l'art. 14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, ai sensi del quale il Nucleo di Valutazione nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione *“valida la Relazione sulla performance, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione”*;
- VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 5 del 07.03.2012 in merito a *“Linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance”*;
- VISTA, per la parte non superata ai sensi della nota DFP, Id. n. 19434295 del 29.03.2018, la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 6 del 07.03.2012 in merito a *“Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009)”* e il successivo documento *“Aggiornamento dell'Allegato A della delibera CIVIT n. 6/2012 ai fini della validazione della Relazione sulla performance 2012”* del 04.07.2013;
- VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 23 del 16.04.2013 in merito a *“Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio OIV e alla Relazione OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a, del D. Lgs. n. 150/2009)”*;
- VISTO il D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105 avente ad oggetto *“Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”*;
- VISTO il Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'ANAC con delibera n. 831 del 03.08.2016, aggiornato al 2017 con delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017;
- TENUTO CONTO che il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 contenente modifiche al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n.124, stabilisce che il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR è svolto dall'ANVUR;
- VISTO il documento ANVUR *“Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane”* del 20.07.2015;
- VISTO il documento ANVUR *“Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020”* del 20.12.2017;
- VISTO il documento ANVUR *“Linee guida 2018 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione”* del 16.05.2018, nel quale si precisa **che**



**l'interpretazione prevalente sul significato giuridico della "validazione" della Relazione sulla performance è che essa si limiti ad assicurare la correttezza metodologica e la coerenza con quanto indicato nel SMVP. In attesa di un pronunciamento ufficiale da parte del DFP, in sostanza, il NdV accerta che i risultati indicati nella Relazione siano effettivamente riscontrabili;**

- VISTA la nota del DFP, Id. n. 19434295 del 29.03.2018, avente ad oggetto "Relazione annuale sulla performance – scadenza al 30 giugno del termine per la pubblicazione della Relazione";
- VISTO il documento UNIPG "Linee per la programmazione annuale 2017 e triennale 2017/2019 propedeutiche per la predisposizione del Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio 2017 e del Bilancio unico d'Ateneo di previsione pluriennale 2017/2019" predisposto dal Rettore e condiviso dal Senato Accademico in data 21.06.2016 e dal Consiglio di Amministrazione in data 22.06.2016;
- VISTO il documento NdV "Osservazioni del Nucleo di Valutazione in merito al documento «Sistema di misurazione e valutazione della performance – Metodologia di valutazione sperimentale per l'anno 2017 – Rev. 01.12.2016»" approvato nella seduta del 12.12.2016;
- VISTO il documento UNIPG "Sistema di misurazione e valutazione della performance - Metodologia di valutazione sperimentale per l'anno 2017", adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 14.12.2016, sulla base del parere vincolante espresso dal Nucleo nella seduta del 12.12.2016;
- VISTO il documento ANVUR "Università degli Studi di Perugia - Feedback al Piano Integrato 2016-2018" del 10.01.2017, che contempla specifiche osservazioni rispetto all'integrazione tra programmazione economico-finanziaria dell'Ateneo, pianificazione strategica e Piano della Performance 2016;
- VISTO il "Piano Integrato 2017-2019" adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 31.01.2017, perfezionato con D.R. n. 261 del 01.03.2017 e revisionato dal Consiglio medesimo nelle date 27.04.2017, 24.05.2017 e 19.07.2017;
- RICHIAMATO il documento NdV "Monitoraggio di primo livello sull'avvio del ciclo della performance 2017-2019" approvato nella seduta del 16.02.2017;
- VISTO il "Piano triennale di Prevenzione della corruzione 2017-2019" adottato con D.R. n. 86 del 31.01.2017, come modificato con D.R. n. 250 del 28.02.2017;
- RICHIAMATO il documento NdV "Valutazione della Performance - anno 2017" approvato in data 27.06.2017, quale Sezione seconda della Relazione Annuale prevista dagli artt. 12 e 14 del D.Lgs. n. 19/2012;
- VISTO il documento "Relazione anno 2017" del 30.01.2018 redatto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, recante i

risultati dell'attività svolta (ai sensi dell'art.1, comma 14, della Legge n.150/2012);

- VISTO il documento "Relazione su Formazione, Ricerca e Trasferimento Tecnologico, esercizio 2017", redatta dal Rettore ai sensi dell'art. 3-quater del D.L. 10 novembre 2008 n. 180, convertito dalla legge 9 gennaio 2009, n. 1 e approvata da Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione in data 23.05.2018;
- RICHIAMATO il documento NdV "Relazione sul Bilancio Unico di Ateneo - Conto Consuntivo E.F. 2017" approvato nella seduta del 25.05.2018;
- VISTA la nota del Direttore Generale prot. n. 42057 del 01.06.2018 avente ad oggetto "Piano Integrato 2017-2019":
  - Relazione descrittiva circa il raggiungimento degli obiettivi nell'anno 2017;
  - Scheda obiettivi Direzione Generale e file excel "Risultati obiettivi" (all. 1);
  - Relazione descrittiva, Scheda obiettivi e file excel "Risultati obiettivi" Ripartizione Gestione Risorse Finanziarie (all. 2);
  - Relazione descrittiva, Scheda obiettivi e file excel "Risultati obiettivi" Ripartizione Servizi Informatici e Statistici (all. 3);
- VISTA la nota del Direttore Generale prot. n. 44013 del 07.06.2018 avente ad oggetto "Piano Integrato 2017-2019. Valutazione risultati Dirigenti anno 2017", che richiama le relazioni dei Dirigenti circa il raggiungimento dei propri obiettivi nell'anno 2017 (prott. n. 25517 del 03.04.2018, n. 26981 del 09.04.2018, n. 27819 dell'11.04.2018 e n. 29617 del 18.04.2018);
- VISTA la nota del Direttore Generale prot. n. 46178 del 14.06.2018 avente ad oggetto "Piano Integrato 2017-2019:Relazione descrittiva circa il raggiungimento degli obiettivi nell'anno 2017 – Rettifica";
- VISTA la nota del Direttore Generale prot. n. 46638 del 18.06.2018 avente ad oggetto "Trasmissione Relazione sulla Performance – anno 2017 – ai fini della validazione";
- TENUTO CONTO che nella seduta del 27.06.2018 il Consiglio di Amministrazione potrà adottare il documento "Relazione sulla performance 2017" ai sensi dell'art. 10, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n.150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017;
- TENUTO CONTO dei risultati e degli elementi emersi dai colloqui con i componenti dell'apparato dirigenziale;
- CONSIDERATO che la documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso il Nucleo di Valutazione;

- NELLE MORE dell'introduzione di un modello standard di validazione prodotto ad hoc da ANVUR;
- NELLA CONDIZIONE che i contenuti della "Relazione sulla Performance 2017" non subiscano modifiche sostanziali in sede di adozione da parte del Consiglio di Amministrazione;

DELIBERA

- ❖ di validare la "Relazione sulla Performance 2017", rimarcando i contenuti del "Giudizio di sintesi del Nucleo di Valutazione per la validazione della Relazione sulla performance 2017" allegato al presente verbale, **sub lett. A1**, per farne parte integrante e sostanziale;
- ❖ di approvare il documento "Sezione di sintesi delle carte di lavoro" allegato al presente verbale, **sub lett. A2**, per farne parte integrante e sostanziale;
- ❖ di demandare al Coordinatore il rilascio del documento di validazione a valle dell'adozione della "Relazione sulla Performance 2017" da parte del Consiglio di Amministrazione e l'accertamento della pubblicazione della stessa nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente entro il 30 giugno 2018;
- ❖ di autorizzare il compilatore OIV all'immissione del documento di validazione e del documento "Sezione di sintesi delle carte di lavoro" nel Portale della Performance, in seguito all'inserimento del documento "Relazione sulla Performance 2017".

INVITA

- ❖ il Rettore e il Direttore Generale, al coordinamento dei contenuti delle seguenti relazioni annuali:
  - i. Relazione su Formazione, Ricerca e Trasferimento Tecnologico (L. n.1/2009);
  - ii. Relazione sulla Performance (D.Lgs. n. 150/2009);per gli esercizi a venire, al fine di restituire una visione di insieme delle attività propriamente accademiche e di quelle amministrative collegate.

***omissis***

Non essendovi altro argomento all'ordine del giorno da trattare, la seduta viene tolta alle ore 12:20.

Il presente verbale è approvato seduta stante.

**Il Segretario verbalizzante**

(Dott.ssa Luciana Severi)  
F.to Luciana Severi

**Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione**

(Prof.ssa Graziella Migliorati)  
F.to Graziella Migliorati

***omissis***

## **GIUDIZIO DI SINTESI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017**

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Perugia, nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2017, quale proposta per l'adozione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 27 giugno 2018, trasmessa al Coordinatore del Nucleo di Valutazione dalla Direzione Generale con nota prot. n. 46638 del 18 giugno 2018, al fine della sua validazione ai sensi dell'art. 14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009, modificato ai sensi del D.Lgs. n. 74/2017, tenuto conto dei principi e delle delibere CIVIT (ora ANAC) n.4/2012, n.5/2012, n.6/2012 (con successivi aggiornamenti del 4 luglio 2013) e n.23/2013, per quanto applicabili alle Università, nonché dei documenti ANVUR "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" del 20 luglio 2015, "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" del 20.12.2017 e "Linee guida 2018 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione" del 16.05.2018, oltretutto del documento "Piano Nazionale Anticorruzione" adottato dall'ANAC con delibera n. 831 del 3 agosto 2016, aggiornato al 2017 con delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017.

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione riporta una descrizione dell'esito dell'analisi condotta per la validazione della suddetta Relazione.

### **PREMESSE**

L'art. 24, comma 2, lett. e) dello Statuto di Ateneo che stabilisce che il Direttore Generale "presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione ed al Nucleo di Valutazione una relazione sull'attività svolta e sui risultati di gestione raggiunti nel quadro dei programmi, progetti e obiettivi strategici definiti dagli organi di governo. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Nucleo di Valutazione, delibera sul conseguimento degli obiettivi da parte del Direttore Generale".

Il Nucleo di Valutazione ha accertato che, a conclusione del riassetto organizzativo e istituzionale dell'Ateneo di Perugia in attuazione della L. 240/2010 e in considerazione di quanto disposto dal documento ANVUR "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" del 20 luglio 2015, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 dicembre 2016 ha approvato il documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance – Metodologia di valutazione sperimentale per l'anno 2017" sulla base del parere vincolante espresso dal Nucleo nella seduta del 12 dicembre 2016.

Nel quadro normativo di riferimento è intervenuto il D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124", i cui provvedimenti sono entrati in vigore a decorrere dal 22 giugno 2017. Tale aggiornamento apporta modifiche importanti al processo di validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2017.

### **PROCESSO DI VALIDAZIONE**

Il processo di validazione della Relazione sulla Performance 2017 è stato condotto, per quanto descritto in premessa, circoscrivendo l'analisi unicamente ai risultati raggiunti in ordine agli obiettivi di gestione dell'anno 2017 previsti dal Piano Integrato 2017-2019, secondo quanto indicato nelle linee guida della CIVIT (ora ANAC) di cui alla delibera 6/2012 e successivi aggiornamenti del 4 luglio 2013, come richiamate dal documento

CIVIT (ora ANAC) n.23/2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV".

Per l'analisi dei risultati raggiunti il Nucleo inoltre si è avvalso del documento ANVUR "Feedback al Piano Integrato 2016-2018 dell'Ateneo di Perugia" pubblicato in data 17 gennaio 2017, delle proprie verifiche e relazioni annuali, nonché del contributo del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza. Sono altresì state prese in considerazione le relazioni del Direttore Generale e dei Dirigenti sulle attività svolte nel 2017.

In particolare, gli ambiti oggetto di validazione sono stati:

- la conformità della Relazione alle disposizioni del decreto legislativo 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera CIVIT (ora ANAC) n.5/2012;
- la veridicità, l'attendibilità e la completezza dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione;
- la comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.

L'analisi è stata condotta per ciascuna sezione della Relazione utilizzando:

- 1) **sezione (A)** - riferimenti della relazione sulla performance (precompilato da ANAC ai sensi delle delibere n.5/2012 e n.6/2012);
- 2) **sezione (B)** - aree oggetto di verifica ai fini della validazione (precompilato da ANAC ai sensi delle delibere n.5/2012 e n.6/2012);
- 3) **sezione (C)** - una check-list nella quale sono stati registrati, per ciascuna area di verifica, gli elementi oggetto di validazione a testimonianza del lavoro effettuato per l'analisi;
- 4) **sezione (D)** - gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi;
- 5) **sezione (E)** - le fonti di informazione (soggetti o documenti utilizzati);
- 6) **sezione (F)** - gli eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici;
- 7) **sezione (H)** - le conclusioni raggiunte.

Nello specifico, l'attendibilità dei contenuti è stata verificata attraverso un riscontro a campione con i dati risultanti dalla documentazione acquisita dai relativi uffici. I documenti preparatori della check-list rimangono conservati agli atti del Nucleo di Valutazione.

### **CONSIDERAZIONI SULLA COMPRESIBILITA', CONFORMITA' E ATTENDIBILITA'**

Sono qui indicate le motivazioni della validazione con alcune osservazioni critiche che dovranno permettere all'Amministrazione l'individuazione di idonee e future soluzioni volte a superare i limiti evidenziati e a favorire un processo di miglioramento.

La forma del Piano Integrato per il triennio 2017-2019 è risultata coerente con gli indirizzi ANVUR, ed è stata effettuata una parziale integrazione con la programmazione economico-finanziaria.

Nell'ambito delle "informazioni di interesse per i cittadini e gli studenti (*stakeholder esterni*)" l'Amministrazione ha reso coerenti e completi i contenuti descrittivi del contesto di riferimento, dell'azione amministrativa, dei risultati raggiunti e delle criticità e opportunità individuate, richiamando gli assetti che hanno caratterizzato le attività dell'Ateneo di Perugia nell'anno 2017. Le informazioni sono veritiere e attendibili per tutte la sezione anche se in alcuni casi non complete (non è ad es. presentata una sintesi dei

principali risultati raggiunti). La sezione è scritta con un linguaggio chiaro e comprensibile anche per il lettore non esperto.

In riferimento alla sezione "obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti", si rileva che la logica a cascata è pienamente rappresentata attraverso lo stesso albero delle performance, tuttavia l'albero non è stato direttamente integrato con l'indicazione sintetica dei risultati raggiunti (comunque presentati nell'allegato 2.1 della Relazione sulla performance 2017). Tutti obiettivi strategici sono stati declinati in indicatori e target, sono inoltre presenti le informazioni di risultato riferite a indicatori e target strategici. Come già osservato dal Nucleo in sede di monitoraggio dell'avvio del Ciclo 2017 gli tutti obiettivi strategici sono stati generalmente declinati in indicatori e target, con l'indicazione del valore di partenza nella definizione del target.

Il Piano Integrato 2017-2019 ha previsto obiettivi individuali per tutte le tipologie di personale. L'applicazione sperimentale del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" ha permesso l'analisi delle variazioni degli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti e quindi, a cascata, ai responsabili di unità organizzative.

Nell' allegato 4 sono riportate le schede di sintesi della "valutazione individuale", di cui alle tabelle da 4.1 a 4.4 della delibera ex CIVIT n. 5/2012.

Per la sezione le informazioni sono veritiere, complete e attendibili. La sezione è scritta con un linguaggio chiaro e comprensibile anche per il lettore non esperto.

La sezione riguardante "le risorse, l'efficienza ed l'economicità" ha avuto una esposizione articolata. Le risorse economiche-finanziarie assegnate a ciascun obiettivo risultano per lo più senza oneri economici, evidenziando la mancanza di implementazione del sistema di performance budgeting e del controllo di gestione.

In mancanza del riferimento "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" la corrispondenza tra obiettivi operativi assegnati e budget economico non è stata formalizzata nel Piano Integrato 2017-2019. Il collegamento con il bilancio nell'anno 2017 è stato garantito attraverso la coerenza tra il piano della performance e le linee programmatiche riferite al bilancio, verificata dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione.

Completezza, veridicità, attendibilità e chiarezza della sezione valutate positivamente.

Le informazioni presentate sono conformi al prospetto relativo alle "pari opportunità e al bilancio di genere" (allegato 1, Delibera CIVIT n.5/2012). Nel Piano Integrato 2017-2019 non sono stati individuati obiettivi nell'ambito delle pari opportunità. Tuttavia, gli Organi di Governo hanno in corso d'anno adottato specifici provvedimenti correttamente riportati nella relazione. Inoltre, il Senato Accademico nella seduta del 31 gennaio 2018 ha approvato il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020" che permetterà tale integrazione in futuro. E' perseguita una concreta ricerca del bilancio di genere operata per mezzo del Comitato Unico di Garanzia (costituito con D.R. n. 81 del 27 gennaio 2015 e rinnovato con D.R. 109 del 06 febbraio 2018).

Il "processo di redazione della relazione sulla performance" 2017 ha evidenziato i limiti del Piano Integrato 2017-2019 peraltro tutti correttamente richiamati dalla relazione, in prima applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance stessa. Le sezioni sono scritte con un linguaggio chiaro e comprensibile anche per il lettore non esperto.

Le informazioni necessarie al processo di validazione sono recuperabili consultando gli allegati presentati a corredo della "Relazione sulla performance 2017".

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso il Nucleo di Valutazione.

## **CONCLUSIONI**

Il Nucleo di Valutazione nel 2017 ha riscontrato che l'utilizzo di un sistema di misurazione e valutazione della performance ha permesso una iniziale integrazione tra sistemi (performance, trasparenza, anticorruzione, programmazione finanziaria), continuando tuttavia a rilevare la mancata utilizzazione di strumenti fortemente integranti (per la parte economica) quali il controllo di gestione.

Elemento di ulteriore miglioramento potrà essere l'esposizione sintetica di alcune parti del documento, in linea con quelle che saranno le modalità suggerite da ANVUR.

Il Nucleo di Valutazione, tenuto conto di quanto emerso, valida la Relazione sulla Performance 2017. La validazione di tutte le sezioni sarà formalmente espressa nel "*documento di validazione*" con le modalità previste dalla Delibera CIVIT n.6/2012 (con successivi aggiornamenti del 4 luglio 2013) e dalla nota del DFP, Id. n. 19434295 del 29.03.2018. Il documento di validazione deve intendersi pertanto integrato con quanto sopra esposto.

**SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO**

DENOMINAZIONE AMM.NE Università degli Studi di PERUGIA

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La forma del Piano Integrato per il triennio 2017-2019 è risultata coerente con gli indirizzi ANVUR, ed è stata effettuata una parziale integrazione con la programmazione economico-finanziaria.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Il contenuto della sezione risulta coerente con quanto indicato nella sezione relativa al contesto di riferimento, richiamando la fase di trasformazione (passaggio al sistema integrato) che ha caratterizzato le attività dell'Ateneo di Perugia anche nell'anno 2017. Le informazioni sono veritiere e attendibili per tutte le sezioni anche se non complete. Le sezioni sono scritte con un linguaggio chiaro e comprensibile anche per il lettore non esperto, tuttavia è auspicabile la presentazione sintetica dei principali risultati raggiunti.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Completezza valutata positivamente.	SI
2.2	L'amministrazione	Completezza valutata positivamente, tuttavia non sono rispettati i principi di sinteticità e cifratura delle informazioni in riferimento al raggiungimento dei risultati.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Completezza della sezione valutata non positivamente, non sono infatti presenti analisi (quantomeno sintetiche) dei risultati raggiunti di interesse per gli stakeholder esterni. Tuttavia si rimanda all'allegato 2.1 che presenta i risultati in dettaglio.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Completezza della sezione valutata positivamente.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	L'albero della performance riporta gli obiettivi strategici, correttamente declinati in obiettivi individuali. Il grado di conseguimento del risultato con riferimento al target programmato è correttamente indicato. I risultati collegati agli obiettivi operativi previsti nel Piano, sono stati assimilati a quelli degli obiettivi gestionali assegnati alla singola unità organizzativa. I risultati misurati fannogeneralmente sempre riferimento a valori iniziali. Le informazioni sono veritiere, complete e attendibili per tutte le sezioni. Le sezioni sono scritte con un linguaggio chiaro e comprensibile anche per il lettore non esperto.	SI
3.1	Albero della performance	La logica a cascata è pienamente rappresentata attraverso lo stesso albero delle performance, tuttavia l'albero non è stato direttamente integrato con l'indicazione sintetica dei risultati raggiunti (comunque presentati nell'allegato 2.1).	SI
3.2	Obiettivi strategici	Sono presenti le informazioni di risultato riferite a indicatori e target strategici. Come già osservato dal Nucleo in sede di monitoraggio dell'avvio del Ciclo 2017 gli tutti obiettivi strategici sono stati generalmente declinati in indicatori e target, con l'indicazione del valore di partenza nella definizione del target.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	La schematizzazione delle informazioni riepilogative degli obiettivi operativi è conforme alle prescrizioni (allegato 2, Delibera CiVIT n. 5/2012, come aggiornato in data 30.06.2013). Sono stati definiti indicatori e target per tutti gli obiettivi operativi.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Il Piano Integrato 2017-2019 ha previsto obiettivi individuali per tutte le tipologie di personale. L'applicazione sperimentale del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" ha permesso l'analisi delle variazioni degli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti e quindi, a cascata, ai responsabili di unità organizzative. Nell' allegato 4 sono riportate le schede di sintesi della "valutazione individuale", di cui alle tabelle da 4.1 a 4.4 della delibera ex Civit n. 5/2012.	SI



## SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università degli Studi di PERUGIA

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Le risorse economiche-finanziarie assegnate a ciascun obiettivo risultano per lo più senza oneri economici, evidenziando la mancanza di implementazione del sistema di performance budgeting e del controllo di gestione. In mancanza del riferimento "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" la corrispondenza tra obiettivi operativi assegnati e budget economico non è stata formalizzata nel Piano Integrato 2017-2019. Il collegamento con il bilancio nell'anno 2017 è stato garantito attraverso la coerenza tra il piano della performance e le linee programmatiche riferite al bilancio, verificata dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione. Completezza, veridicità, attendibilità e chiarezza della sezione valutate positivamente.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Nel Piano Integrato 2017-2019 non sono stati individuati obiettivi nell'ambito delle pari opportunità. Tuttavia, gli Organi di Governo hanno in corso d'anno adottato specifici provvedimenti correttamente riportati nella relazione. Inoltre, il Senato Accademico nella seduta del 31 gennaio 2018 ha approvato il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020" che permetterà tale integrazione in futuro. E' perseguita una concreta ricerca del bilancio di genere operata per mezzo del Comitato Unico di Garanzia (costituito con D.R. n. 81 del 27 gennaio 2015 e rinnovato con D.R. 109 del 06 febbraio 2018). Le informazioni presentate sono conformi al prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere (allegato 1, Delibera CiVIT n.5/2012).	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Il processo di redazione della relazione sulla performance 2017 ha evidenziato i limiti del Piano Integrato 2017-2019, peraltro tutti correttamente richiamati dalla relazione stessa, in prima applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Le sezioni sono scritte con un linguaggio chiaro e comprensibile anche per il lettore non esperto. Le informazioni necessarie al processo di validazione sono recuperabili consultando gli allegati presentati a corredo della "Relazione sulla performance 2017".	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Completezza valutata positivamente.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Completezza valutata positivamente.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Completezza valutata positivamente.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Completezza valutata positivamente.	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Completezza valutata positivamente.	SI

Al Magnifico Rettore  
Al Direttore Generale  
e p.c.

All'ANVUR - Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca

*Trasmissione per mezzo del Portale della Performance  
Pubblicazione per mezzo di Amministrazione Trasparente*

### Documento di validazione della Relazione sulla performance

**A.** Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Perugia, nelle funzioni Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, tenuto conto dei principi e delle delibere CIVIT (ora ANAC) n.4/2012, n.5/2012, n.6/2012 (con successivi aggiornamenti del 4 luglio 2013) e n.23/2013, per quanto applicabili alle Università, nonché dei documenti ANVUR "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" del 20 luglio 2015, "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" del 20.12.2017 e "Linee guida 2018 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione" del 16.05.2018, ha preso in esame la "Relazione sulla Performance 2017" adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 giugno 2018.

**B.** Il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi:

- dal monitoraggio sull'avvio del Ciclo della Performance 2017, condotto dal Nucleo in data 16 febbraio 2017;
- dal monitoraggio ANVUR del Piano Integrato 2016-2018 avvenuto nel gennaio 2017;
- dalla "Relazione del Nucleo di Valutazione sul Bilancio Unico di Ateneo - Conto Consuntivo E.F. 2017" approvata in data 25 maggio 2018;
- dalla "Relazione anno 2017" del Responsabile della prevenzione della corruzione, recante i risultati dell'attività svolta (ai sensi dell'art.1, comma 14, della Legge n.150/2012) del 30 gennaio 2018;
- dai colloqui con i componenti dell'apparato dirigenziale.

**C.** La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso il Nucleo di Valutazione.

**D.** Tutto ciò premesso il Nucleo di Valutazione valida la Relazione sulla performance anno 2017.

Perugia, 27 giugno 2018



**Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione**  
Prof.ssa Graziella Migliorati