

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 delle Performance per il triennio 2013-2015 e il contesto normativo di applicazione premiale della valutazione della performance individuale, senza possibili effetti economici nell'anno 2013 per il personale non dirigente, non ha permesso che la relazione si strutturasse in modo del tutto adeguato.	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 (strutturale e di governance) che ha caratterizzato le attività dell'Ateneo di Perugia nell'anno 2013. 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 non sono rispettati i principi di sinteticità.	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	Analisi dei risultati raggiunti riferita ai soli obiettivi gestionali assegnati ai Dirigenti e al Direttore Generale, non essendo stati assegnati obiettivi individuali al personale non dirigente. L'esposizione dei risultati raggiunti, eccessivamente prolissa e di non facile lettura rispetto alla descrizione del processo di raggiungimento dei risultati stessi, non è strettamente focalizzata sulle informazioni di interesse per gli stakeholder esterni. I contenuti di dettaglio avrebbero dovuto essere inseriti più propriamente nell'apposita sezione della relazione "3. Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti", sottosezione "3.3 Obiettivi e piani operativi". In aggiunta, la descrizione di alcuni risultati presenta refusi o è di difficile comprensibilità, soprattutto per l'utenza esterna portatrice di interessi.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Non è presente l'analisi delle opportunità in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività. Sono elencate le principali criticità rilevate in collegato agli obiettivi strategici non raggiunti o raggiunti parzialmente nell'anno 2013. Non sono contemplate azioni già intraprese nel nuovo Piano in quanto non ancora adottato, tuttavia un riferimento di massima sui correttivi utilizzabili dovrebbe essere esplicitato. I principi di sinteticità e rilevanza degli argomenti esposti non sono adeguatamente rispettati.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	L'albero della performance riporta gli obiettivi strategici, declinati in obiettivi individuali solo per i Dirigenti, e non evidenzia correttamente il grado di conseguimento del risultato con riferimento al target programmato. I risultati collegati agli obiettivi operativi previsti nel Piano, sono stati assimilati a quelli degli obiettivi gestionali assegnati ai dirigenti e non sono perciò presenti. 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.	SI
3.1	Albero della performance	La logica a cascata è pienamente rappresentata attraverso lo stesso albero delle performance sviluppato nel Piano 2013, tuttavia l'albero non è stato integrato con l'indicazione dei risultati raggiunti nell'anno 2013.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Nella sezione sono da esplicitare le motivazioni e sono da indicare i possibili correttivi alla problematiche. In particolare, non sono presenti le informazioni di risultato riferite a indicatori e target strategici. Come già osservato dalla CiVIT e dal Nucleo in sede di monitoraggio dell'avvio del Ciclo 2013 gli obiettivi strategici non sono stati declinati in indicatori e target, pertanto non è stato possibile rappresentare correttamente i risultati ottenuti attraverso le apposite tabelle riepilogative (allegato 2, Delibera CiVIT n. 5/2012, come aggiornato in data 30.06.2013).	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Non sono riportate direttamente le informazioni di risultato riferite agli obiettivi operativi, si rimanda impropriamente ad allegati non conformi. Tali informazioni, pur presenti nella relazione (par. 2.3 ed allegati), avrebbero dovuto essere schematizzate per mezzo delle apposite tabelle riepilogative (allegato 2, Delibera CiVIT n. 5/2012, come aggiornato in data 30.06.2013). In particolare le n. 3 tabelle riepilogative degli obiettivi operativi (una per Area strategica) avrebbero dovuto contemplare contestualmente obiettivi raggiunti, obiettivi non raggiunti e obiettivi differiti, mentre nella sezione sono stati schematizzati solo gli obiettivi differiti, peraltro con modalità non conformi. Non sono esplicitati riferimenti diretti rispetto all'efficacia dell'attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità. Nessun riferimento diretto è stato fatto rispetto all'analisi delle performance riguardanti i servizi offerti dall'Amministrazione e ai relativi standard di qualità.	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)
3.4	Obiettivi individuali	Sezione non correttamente compilata in relazione agli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti e al Direttore Generale, tenuto conto anche di quanto emerso nel monitoraggio sull'avvio del Ciclo 2013 effettuato dalla CIVIT e dal Nucleo (gli obiettivi organizzativi a livello di struttura definiti nel Piano 2013 devono ritenersi assimilati a obiettivi individuali assegnati al responsabile della struttura medesima). Il Piano 2013 non ha previsto obiettivi individuali a carico del personale non dirigente, è necessario esplicitarne le motivazioni. La non applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" non ha permesso l'analisi delle variazioni degli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti e quindi, a cascata, ai responsabili di unità organizzative. Non è stato presentato l'allegato 4 previsto dall'aggiornamento della Delibera CIVIT 5/2012 del 30.06.2013.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	In previsione del passaggio ad un sistema di contabilità economico patrimoniale, che è introdotto dall'1.1.2015, il collegamento con il bilancio nell'anno 2013 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. Manca un "Piano degli indicatori", non è pertanto stato possibile indicare completamente le informazioni previste.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Nella fase transitoria che l'Ateneo ha attraversato, non sono stati individuati obiettivi nell'ambito delle pari opportunità, in attesa della costituzione del Comitato Unico di Garanzia che permetterà, tra l'altro, anche una concreta realizzazione del bilancio di genere.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Il processo di redazione della relazione sulla performance ha evidenziato i limiti del Piano della Performance 2013-2015, peraltro tutti correttamente richiamati dalla relazione 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 2013".	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Completezza valutata positivamente, tuttavia la tabella "Documenti del Ciclo" dovrebbe essere presentata come allegato al quale riferirsi.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Completezza valutata positivamente, tuttavia la tabella "Documenti del Ciclo" è inserita nella sezione 6.1 mentre dovrebbe essere inserita come allegato al quale riferirsi. In aggiunta non tutti i limiti del ciclo di gestione noti sono stati richiamati.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Non sono presenti le informazioni di risultato riferite a indicatori e target strategici. Le motivazioni non sono state riportate (declinazione in indicatori e target per gli obiettivi strategici non presente nel Piano 2013). Allegato non presentato (si veda punto 3.2).	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	I documenti sono stati presentati (sez. 6.1) e non come allegato, inoltre non sono stati correttamente richiamati e discussi nella sezione (sez. 6.2).	SI
Allegato 4	Tablelle sulla valutazione individuale	Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e in generale la valutazione della performance individuale non hanno trovato applicazione. Allegato non presentato (si veda punto 3.4).	SI