

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMMLNE

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 2015 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 (passaggio al sistema integrato) che ha caratterizzato le attività dell'Ateneo di Perugia anche nell'anno 2015. 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 mancato l'approfondimento di informazioni di interesse per gli stakeholder esterni.	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 dei risultati raggiunti di interesse per gli stakeholder esterni. Tuttavia la mancanza di informazioni è attribuibile al fatto che gli obiettivi strategici fissati dal Piano delle Performance per il triennio 2013-2015 non sono stati declinati in indicatori e target.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Completezza della sezione valutata positivamente, tuttavia non è presente l'analisi delle opportunità di miglioramento in termini di obiettivi e risultati maggiormente sfidanti e rilevanti per la collettività.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	L'albero della performance riporta gli obiettivi strategici, declinati in obiettivi individuali solo per i Dirigenti, 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 2013-2015 (agg. 2015), tuttavia l'albero non è stato integrato con l'indicazione sintetica dei risultati raggiunti nell'anno 2015 (comunque presente in forma più argomentata nel paragrafo 3.2).	SI
3.2	Obiettivi strategici	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). Tuttavia è stata data ampia descrizione dei risultati raggiunti, tale da poter derivare tutte le informazioni necessarie per la verifica di indicatori e target di contesto teorizzati a posteriori.	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).	SI
3.4	Obiettivi individuali	Il Piano 2013-2015 (agg. 2015) non ha previsto obiettivi individuali a carico del personale non dirigente. 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. Nell'allegato 4 sono riportate le schede di sintesi della "valutazione individuale", di cui alle tabelle 4.1 e 4.3 della delibera ex Civit n. 5/2012. Le restanti schede suggerite dalla ex Civit non sono state prodotte in quanto non sono stati definiti dal Piano delle performance 2013-2015 l'aggiornamento 2015 i pesi dei criteri di valutazione, non è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance ed è ancora in corso la trattativa per la definizione del Contratto integrativo Dirigenti.	SI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università degli Studi di PERUGIA

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA <i>PERFORMANCE</i> (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	Il passaggio ad un sistema di contabilità economico patrimoniale, introdotto dall'1.1.2015, non ha ancora prodotto effetti rilevabili. Il collegamento con il bilancio nell'anno 2015 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.	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. Tuttavia il Senato Accademico nella seduta del 20 gennaio 2015 ha approvato il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2015-2017" che ha permesso, tra l'altro, anche 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).	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA <i>PERFORMANCE</i>	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 2015".	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 <i>performance</i>	Completezza valutata positivamente.	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 2013-2015). Allegato non presentato (si veda punto 3.2).	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Completezza valutata positivamente.	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e in generale la valutazione della performance individuale non hanno trovato applicazione. Allegato presentato parzialmente (si veda punto 3.4).	SI