

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) |
|---|---|---|-------------------------|
| 1 | PRESENTAZIONE E INDICE | La forma del Piano Integrato per il triennio 2016-2018 è risultata coerente con gli indirizzi ANVUR, anche se non c'è stata adeguata integrazione con la programmazione economico-finanziaria. In aggiunta, la mancata applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e il contesto normativo di applicazione premiale della valutazione della performance individuale, senza possibili effetti economici nell'anno 2016 per il personale non dirigente, non hanno permesso che la relazione si strutturasse in modo del tutto conforme alle modalità di redazione contenute nella Delibera CIVIT n.5/2012. | 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 2016. 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. Elemento di ulteriore miglioramento potrà essere la presentazione diffusa (con appositi richiami) nei documenti di performance dei link della sezione Amministrazione Trasparente (http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance) e del Portale della Performance (https://performance.gov.it/). | 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, declinati in obiettivi individuali solo per i Dirigenti. Il grado di conseguimento del risultato con riferimento al target programmato è indicato indirettamente. 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 a livello individuale. I risultati misurati non sempre fanno 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 da ANVUR e dal Nucleo in sede di monitoraggio dell'avvio del Ciclo 2016 gli tutti obiettivi strategici sono stati declinati in indicatori e target, tuttavia si rileva l'assenza 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, tuttavia gli obiettivi operativi sono prevalentemente qualitativi (descrizione di attività) con scadenze temporali e, in alcuni casi, i target ad essi associati non hanno il valore di partenza. | SI |
| 3.4 | Obiettivi individuali | Il Piano Integrato 2016 non ha previsto obiettivi individuali a carico del personale non dirigente. La mancata 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 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 | Il passaggio ad un sistema di contabilità economico patrimoniale, introdotto dall'1.1.2015, non ha ancora prodotto effetti direttamente rilevabili. Il collegamento con il bilancio nell'anno 2016 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 | Nel Piano Integrato 2016 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, si ricorda che 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 PERFORMANCE | Il processo di redazione della relazione sulla performance ha evidenziato i limiti del Piano Integrato 2016, 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 2016". | 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, tuttavia il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e in generale la valutazione della performance individuale non hanno trovato applicazione per il personale non dirigente. | SI |