

**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