

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 2020-2022 è risultata coerente con gli indirizzi ANVUR, tuttavia non è ancora completa l'integrazione con la programmazione economico-finanziaria. Sono correttamente indicati tutti i documenti di riferimento disponibili on-line	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Il contenuto della sezione risulta coerente con quanto richiesto. Le informazioni sono veritiere e attendibili per tutte le sezioni. Le sezioni sono scritte con un linguaggio chiaro e comprensibile anche per il lettore non esperto, tuttavia in alcuni passaggi la presentazione delle informazioni statistiche non rispetta il principio della sinteticità.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Completezza valutata positivamente.	SI
2.2	L'amministrazione	Completezza valutata positivamente, tuttavia in alcuni passaggi la presentazione delle informazioni statistiche non rispetta il principio della sinteticità.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Completezza della sezione valutata positivamente.	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 operativi. 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 fanno sempre riferimento a valori iniziali. La rendicontazione dei risultati appare coerente con quanto relazionato dai dirigenti. Gli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti sono stati effettivamente evidenziati per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, con indicazione della relativa motivazione. Non sono contemplati i risultati di alcuni monitoraggi effettuati a livello di Ateneo rispetto alla soddisfazione degli utenti (Valutazione della Didattica, questionario Almalaurea), che tuttavia, se analizzati, possono trovare corrispondenza in alcuni risultati di performance rendicontati in ambito di Didattica e Servizi. 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 <i>performance</i>	La logica a cascata è pienamente rappresentata attraverso lo stesso albero delle performance, l'albero 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 2020 tutti gli obiettivi strategici sono stati 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 30.05.2013). Sono stati definiti indicatori e target per tutti gli obiettivi operativi.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Il Piano Integrato 2020-2022 ha previsto obiettivi individuali coincidenti con obiettivi organizzativi (di struttura) per tutte le tipologie di personale. L'applicazione 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 e al relativo personale. 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 dalle quali risulta che la valutazione per il personale dirigente è ancora in corso in quanto vi è stato l'avvicendamento del dirigente di vertice in corso d'anno.	SI

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)
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 2020-2022. Il collegamento con il bilancio nell'anno 2020 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. Tuttavia la sezione rimanda, tramite link, ad un documento complesso scritto in un linguaggio che potrebbe risultare non sempre chiaro e comprensibile per gli stakeholder esterni.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	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 2020-2022 non sono stati individuati obiettivi nell'ambito delle pari opportunità. Tuttavia, il Senato Accademico nella seduta del 23 gennaio 2018 aveva approvato il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020" e gli Organi di Governo, nell'anno 2020, hanno adottato specifici provvedimenti correttamente riportati nella relazione. 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) e attestata tramite la pubblicazione di contenuti in un'apposita pagine web.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Tutte le informazioni disponibili sono state riportate in modo completo. Il processo di redazione della Relazione sulla Performance 2020 ha evidenziato gli effetti impressi dal Piano Integrato 2020-2022 sull'azione Amministrativa, anche in riferimento all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, mettendo in luce le opportunità di miglioramento. 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 2020".	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