

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 di Attività e Organizzazione per il triennio 2025-2027 è risultata coerente con gli indirizzi ANVUR, 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 o grafiche potrebbe essere migliorata. Tutte le sezioni mostrano informazioni complete.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Completezza della sezione valutata positivamente.	SI
2.2	L'amministrazione	Completezza valutata positivamente, tuttavia in alcuni passaggi la sinteticità delle informazioni statistiche presentate potrebbe essere migliorata.	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 (di struttura e individuali, per il personale dirigente) 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 correttamente evidenziati per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, con indicazione della relativa motivazione. Sono contemplati i risultati di alcuni monitoraggi effettuati a livello di Ateneo rispetto alla soddisfazione degli utenti (Good-Practice, questionario Almalaurea), anche in funzione della rendicontazione di alcuni risultati di performance in ambito di Didattica e Servizi. Risulta ancora non completamente informatizzato il processo di gestione del ciclo della performance, ivi incluso il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi strategici; tuttavia, al riguardo opera un apposito gruppo di lavoro. 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. Tutte le sezioni mostrano informazioni complete.	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 2025 tutti gli obiettivi strategici sono stati declinati in indicatori e target, con l'indicazione del valore di partenza nella definizione del target. Agli obiettivi strategici sono associati spesso più indicatori, agli obiettivi operativi è in genere collegato un solo indicatore.	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. Agli obiettivi strategici sono associati spesso più indicatori, agli obiettivi operativi è in genere collegato un solo indicatore.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Il PIAO 2025-2027 ha previsto obiettivi individuali in capo ai dirigenti, non coincidenti con obiettivi organizzativi (di struttura) invece previsti 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.	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	Per tendere verso un sistema di performance budgeting, ovvero di massima integrazione tra la programmazione degli obiettivi operativi e le relative risorse a budget dedicate, l'amministrazione ha chiesto la previsione della formulazione degli obiettivi da parte dei Dirigenti e delle Strutture decentrate contestualmente alla formulazione delle proposte di budget per l'anno di riferimento. Nel PIAO 2025-2027 sono presenti collegamenti diretti tra le risorse economico-finanziarie e gli obiettivi fissati. Completezza, veridicità, attendibilità e chiarezza della sezione valutate positivamente.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Sono stati individuati obiettivi nell'ambito delle pari opportunità per mezzo del "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026"; nel PIAO 2025-2027 sono richiamati tali obiettivi. 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, da ultimo, con D.R. 653 del 06.03.2024) e attestata tramite la pubblicazione di contenuti in un'apposita pagina web. 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 2025 ha evidenziato gli effetti impressi dal PIAO 2025-2027 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 2025". Tutte le informazioni disponibili sono state riportate in modo completo.	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