

## Sezione seconda “Valutazione della performance”

Nella presente sezione il Nucleo di Valutazione espone e valuta il funzionamento delle attività sviluppate dall'Università di Perugia nel 2015 nell'ambito del Ciclo della Performance, mettendone in luce (in tema di adempimenti relativi alla trasparenza e integrità) i punti di forza e di debolezza (ai sensi di quanto disposto dall'art.14, c.4 lett. a, del D. Lgs. n. 150/2009). In particolare, in osservanza delle specifiche Linee guida dettate dall'ANVUR per il 2016, sono sviluppate le seguenti sottosezioni: attività svolte dal NdV in funzione di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per l'anno 2015; rendicontazione critica della gestione integrata.

### 1 - Attività svolte dal NdV in funzione di OIV per l'anno 2015

A partire dal luglio 2015, il NdV ha adeguato i propri adempimenti alle “Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance” pubblicate da ANVUR.

Nello svolgimento di alcune delle funzioni in veste di OIV per l'anno 2015, non direttamente contemplate dalle suddette linee guida, il Nucleo ha comunque ritenuto funzionale continuare ad attenersi alle precedenti indicazioni tracciate dall'Autorità Nazionale AntiCorruzione – ANAC (già CiVIT), sebbene ANVUR avesse indicato come decaduta “la cogenza di scadenze e adempimenti extra-normativi stabiliti dalla delibera CiVIT”.

#### 1.1 - Ciclo integrato della Performance

Gran parte della documentazione relativa alla gestione del Ciclo della Performance dell'Ateneo di Perugia è consultabile consultando le sottosezioni del Portale della Performance:

<https://performance.gov.it/performance>

##### 1.1.1 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Per quanto riguarda la valutazione della performance, in attuazione di quanto disposto dall'art. 7, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, l'Università degli Studi di Perugia, con delibera del CdA in data 24 maggio 2011, ha adottato in via sperimentale per l'anno 2011 il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), così come approvato dal NdV nella seduta del 6 aprile 2011. Successivamente, l'aggiornamento normativo intervenuto ha determinato una sostanziale sospensiva degli effetti economici conseguente all'applicazione degli strumenti di differenziazione della valutazione del personale dirigenziale e TAB non dirigenziale individuati dal SMVP. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo di Perugia non è stato quindi varato in via definitiva ed è consultabile all'indirizzo:

<http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

A seguito delle nuove indicazioni ANVUR del luglio 2015, in particolare rispetto alla definizione di principi metodologici da seguire nella costruzione del Piano Integrato e da individuare in un'ottica di semplificazione e integrazione per mezzo di un riesame del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il NdV nella seduta del 25 gennaio 2016 ha definito i seguenti principi metodologici comuni ai due documenti (Piano Integrato e Sistema di Misurazione e Valutazione):

- individuazione di obiettivi strettamente collegati alla disponibilità effettiva di risorse (sia di budget che di premialità) e alla programmazione strategica pluriennale di Ateneo;
- individuazione di obiettivi chiaramente connessi a didattica e ricerca;

- individuazione di obiettivi operativi collegati ad attività non ordinarie, che permettano innovazioni e miglioramenti effettivamente misurabili;
- individuazione di obiettivi operativi volti alla integrazione delle attività in capo al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario con quelle in capo a professori e ricercatori.

Ciò auspicando una celere revisione del Sistema, entro febbraio 2016, in funzione delle verifiche programmate da ANVUR nel documento "Piano di Lavoro - La valutazione della Performance di Università Statali e EPR" del 21 gennaio 2016.

L'Ateneo alla data della presente relazione non ha provveduto a presentare una revisione del Sistema.

#### 1.1.2 Piano Integrato

Il NdV nell'anno 2015 non è stato investito del monitoraggio di I livello sull'avvio del Ciclo della Performance 2015-2017, previsto ai sensi della Delibera ANAC (già CiVIT) n. 23/2013, in quanto l'Ateneo ha ritenuto sufficiente provvedere ad un ulteriore scorrimento del Piano della Performance 2013-2015 adottato dal CdA in data 29 maggio 2013, revisionato in data 3 dicembre 2013 e poi aggiornato in data 23 luglio 2014.

Nella seduta del 22 aprile 2016 il Nucleo ha approvato il documento "Monitoraggio di primo livello sull'avvio del ciclo della performance 2016-2018" a seguito dell'approvazione del "Piano integrato 2016-2018" dell'Ateneo di Perugia, da parte CdA nella seduta del 27 gennaio 2016. In particolare è stato rilevato, tra l'altro, che:

- il Nucleo non è stato chiamato a esprimere un parere preventivo sul Piano integrato della Performance;
- nella dinamica di evoluzione istituzionale (a seguito di accreditamento periodico) alcuni obiettivi strategici potrebbero essere potenziati, quanto risultare non più necessari;
- in mancanza del riferimento "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" la corrispondenza tra obiettivi strategici assegnati e budget economico non è stata formalizzata;
- per tutti gli obiettivi operativi sono riportati indicatori adeguati, che permettono una corretta misura delle finalità, ma non per tutti sono collegati a sistemi informativi.

#### 1.1.3 Monitoraggio assegnazione obiettivi operativi

Il NdV nella seduta del 14 aprile 2015, ai sensi della Delibera ANAC (già CiVIT) n. 23/2013 (allegato 2), ha approvato la scheda "Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso", appurando che l'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali anche per l'anno 2015 è stata effettuata esclusivamente per il personale dirigente e in riferimento allo scorrimento del Piano delle Performance 2013-2015.

I documenti relativi a questo monitoraggio sono consultabili in forma riservata all'indirizzo: <https://performance.gov.it/performance>

#### 1.1.4 Valutazione del personale dirigente di vertice e dirigente

Il NdV nella seduta del 16 luglio 2015, ai sensi dell'art. 20, c. 2 lett. e) dello Statuto di Ateneo, ha acquisito la relazione sull'attività svolta e sui risultati di gestione raggiunti nel quadro dei programmi, progetti e obiettivi strategici definiti dagli organi di governo, che il Direttore Generale presenta annualmente al CdA e al NdV. La relazione, sulla base della quale il CdA, sentito il Nucleo di Valutazione, delibera sul conseguimento degli obiettivi da parte del Direttore Generale, è stata giudicata idonea per l'applicazione di un sistema di misurazione della performance dei dirigenti in linea con quello suggerito dal Nucleo di Valutazione, sopra citato.

Il NdV in merito alla formulazione di una proposta, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, della valutazione annuale dei dirigenti di vertice e dell'attribuzione ad essi dei premi, prevista ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. e), del D.Lgs. n. 150/2009, segnala che la numerosità di personale dirigente nell'anno 2015 per l'Ateneo di Perugia è stata inferiore al numero minimo richiesto dall'adempimento (n. 6 dirigenti).

#### 1.1.5 Benessere Organizzativo

Il NdV nella seduta del 23 marzo 2015, ai sensi dell'art. 14, c. 5 del D.Lgs. n. 150/2009 che prevede la realizzazione di indagini sul personale dipendente a cura degli OIV volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, ha condotto l'indagine 2015 (sull'anno 2014) e ne ha elaborato i dati. I risultati delle indagini sono pubblicati nell'apposita sezione web sotto specificata "Amministrazione trasparente" come prescritto dall'art. 20, c.3, del D. Lgs. 33/2013, provvedendo alla contestuale trasmissione all'ANAC (l'applicativo dal 2015 è gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica):

<http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo>

A seguito di quanto disposto con D.P.R. n. 105/2016 (in vigore dal 2 luglio 2016) l'adempimento è stato soppresso e la pubblicazione delle relative informazioni è stata abrogata con D.Lgs. n. 97/2016 (in vigore dal 4 luglio 2016). Pertanto il NdV nella seduta del 4 marzo 2016 ha concluso tale attività con la pubblicazione dell'indagine 2016 (sull'anno 2015).

#### 1.1.6 Relazione annuale del Nucleo sulla Valutazione della Performance

Il NdV nella seduta del 16 luglio 2015, ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. a, del D.Lgs. n. 150/2009 e delle Linee Guida ANVUR 2015 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione, ha approvato la relazione "Valutazione della Performance" sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, relativa al Ciclo della Performance precedente - anno 2014. Le relazioni annuali sono consultabili all'indirizzo:

<http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-dell-oiv-sul-funzionamento-complessivo-del-sistema-di-valutazione-trasparenza-e-integrita-dei-controlli-interni>

#### 1.1.7 Validazione della Relazione sulla Performance

Il NdV nella seduta del 23 settembre 2014 non ha potuto procedere alla validazione della Relazione sulla Performance 2013, prevista ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. c, del D.Lgs. n. 150/2009 e della Delibera ANAC (già CiVIT) n. 23/2013, prendendo atto delle tempistiche necessarie all'Ateneo di Perugia per il riassetto del Ciclo della Performance, da sviluppare in coerenza con le scadenze relative agli strumenti di programmazione, monitoraggio e consuntivazione delle attività istituzionali previsti specificamente dall'ordinamento universitario. La Relazione sulla Performance 2013, prevista ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. c, del D.Lgs. n. 150/2009 e della Delibera ANAC (già CiVIT) n. 23/2013, adottata dal CdA in data 25 febbraio 2015, è pervenuta agli atti del Nucleo di Valutazione in data 3 marzo 2015 ed è stata validata in data 12 maggio 2015.

Successivamente il NdV nella seduta dell'11 settembre 2015 ha validato la Relazione sulla Performance 2014, adottata dal CdA in data 15 luglio 2015. La documentazione relativa al processo di validazione delle Relazioni sulla Performance è presentata all'indirizzo web:

<http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/documento-dell-oiv-di-validazione-della-relazione-sulla-performance>

#### 1.1.8 Monitoraggio conseguimento obiettivi e premialità

Il NdV nella seduta del 25 novembre 2015, ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. d, del D.Lgs. n. 150/2009 e della Delibera ANAC (già CiVIT) n. 23/2013 (allegato 3), ha approvato il documento "Monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente - anno 2014". I documenti relativi a questo monitoraggio sono consultabili in forma riservata all'indirizzo: <https://performance.gov.it/performance>

#### 1.1.9 Relazione sul Conto Consuntivo

Il NdV nella seduta del 16 luglio 2015, ai sensi dell'art.5, comma 21, Legge n. 537/1993, ha rilevato che, nel corso dell'esercizio 2014, l'Ateneo di Perugia ha raggiunto buona parte degli obiettivi fissati nel piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio. Riferimento web:

<http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/bilanci/piano-degli-indicatori-e-dei-risultati-attesi-di-bilancio>

117

Inoltre il Nucleo ha potuto appurare che il documento "Linee per la programmazione annuale 2016 e triennale 2016/2018 propedeutiche per la predisposizione del Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio 2016 e del Bilancio unico d'Ateneo di previsione pluriennale 2016/2018" predisposto dal Rettore e condiviso dal SA e dal CdA in data 15 luglio 2015, contempla e recepisce correttamente gli indirizzi dell'ANVUR in tema di gestione integrata del ciclo della performance (doc. di riferimento "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane").

Contestualmente alla formalizzazione del documento infatti, anche in funzione della prossima gestione integrata (tramite il Piano Integrato), gli Organi di Governo hanno dato mandato al Direttore Generale di individuare gli obiettivi operativi e le conseguenti azioni per il conseguimento degli obiettivi strategici, nonché di definire il calendario delle attività per la formazione del prossimo Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale e triennale.

In aggiunta, il Nucleo ha ribadito che a norma del D.Lgs. n. 18 del 27 gennaio 2012 l'introduzione nelle università di un sistema di contabilità economico-patrimoniale, è mirata a garantire trasparenza e omogeneità dei sistemi e delle procedure contabili, nonché a consentire l'individuazione della situazione patrimoniale e la valutazione dell'andamento complessivo della gestione.

Il Nucleo ha raccomandato all'Amministrazione che si assicuri una sempre maggiore attenzione alle attività e alle tempistiche richieste dal valutatore esterno al fine di rendere concretamente efficace l'integrazione tra atti programmatici (documenti di programmazione annuali e pluriennali, budget economico e budget degli investimenti dei bilanci unici annuali e pluriennali, piani degli indicatori, piani della performance, piani anticorruzione e programmi triennali della trasparenza) e atti conclusivi (relazioni, analisi degli scostamenti, rendiconti finanziari, stati patrimoniali e conti economici), attraverso l'utilizzo sinergico e l'integrazione dei due principali strumenti gestionali (sistema di contabilità economico-patrimoniale e sistema di misurazione e valutazione della performance).

Difatti, in perfetta coerenza con la programmazione degli utilizzi delle risorse disponibili e quindi con i bilanci unici di previsione, un generico Piano Integrato di Ateneo deve associare la dimensione strategica (programmazione), con la dimensione operativa (performance), ma anche con quella legata all'accesso e all'utilizzabilità delle informazioni (trasparenza) e con quella orientata al contenimento e all'eliminazione dei comportamenti inappropriati e illegali (anticorruzione).

### 1.1.10 Pari opportunità e politiche sociali

Il NdV in merito alla verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità, prevista ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. h, del D.Lgs. n. 150/2009, ha potuto constatare l'effettivo avvio delle attività. In particolare: il Piano delle Azioni Positive – Triennio 2015-2017, di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, è stato approvato dal SA in data 20 gennaio 2015; il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato costituito in data 27 gennaio 2015.

Tutte le informazioni relative alla promozione delle pari opportunità nell'Ateneo di Perugia sono disponibili all'indirizzo:

<http://www.unipg.it/ateneo/pari-oppportunita-e-politiche-sociali>

## **1.2 - Prevenzione della corruzione**

Nel corso del 2015 il Nucleo ha potuto monitorare l'attività del Responsabile della Trasparenza e del Responsabile della Prevenzione della corruzione attraverso apposite relazioni dei responsabili citati, nonché attraverso verifiche a campione condotte dal servizio di supporto.

### 1.2.1 Attestazione obblighi di pubblicazione

Il NdV nella seduta del 26 gennaio 2015, ai sensi dell'art. 14, c. 4 lett. g, del D.Lgs. n. 150/2009, ha portato a termine gli accertamenti sugli obblighi di pubblicazione per le categorie di dati previste dall'ANAC (già CiVIT) per l'anno 2014. In particolare ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento richiesto in base alle informazioni elencate all'interno della predisposta "Griglia di rilevazione" (vedi delibere ANAC (già CiVIT) n. 50/2013, n. 77/2013 e n.148/2014). Il monitoraggio è stato condotto tenendo conto anche dei risultati degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della Trasparenza. Gli esiti sono stati pubblicati nell'apposita sezione web "Amministrazione trasparente" ai sensi dell'art. 43, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013:

<http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/attestazioni-oiv-o-struttura-analoga>

### 1.2.2 Monitoraggio sull'avvio del ciclo della trasparenza

Il NdV nella seduta del 23 febbraio 2015, in riferimento all'art. 10 della D.Lgs. n. 33/2013 "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" e tenuto conto della comunicazione ANAC del 27 gennaio 2014 che recitava "Come previsto dalla delibera n. 50/2013, tutte le amministrazioni sono tenute a pubblicare il testo del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza sul proprio sito istituzionale nella sotto-sezione Disposizioni generali-Programma per la trasparenza e l'integrità" e di seguito "Per quanto concerne la compilazione delle schede disponibili negli allegati 3 e 4 della delibera n. 50/2013, essa è differita a una data che l'Autorità si riserva di definire successivamente" ha comunque approvato il documento "Monitoraggio sull'avvio del ciclo della trasparenza 2015 da parte degli OIV" redatto sulla base del "Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017" adottato dal CdA in data 21 gennaio 2015.

A seguito di quanto disposto con D.Lgs. n. 97/2016 (in vigore dal 4 luglio 2016) l'adempimento è stato superato con l'inglobamento dei contenuti del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione. Pertanto il NdV nella seduta del 12 aprile 2016 ha concluso tale attività con l'approvazione del documento "Monitoraggio sull'avvio del ciclo della trasparenza 2016 da parte degli OIV" redatto sulla base del "Programma Triennale

per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018" adottato dal CdA in data 27 gennaio 2016 quale aggiornamento del Programma precedente.

In particolare il Nucleo ha rilevato che:

- nell'anno 2015 non sono state organizzate giornate della trasparenza;
- nel Programma sono stati esposti collegamenti con il Piano Integrato (obiettivi in tema di trasparenza).

### 1.2.3 - Prevenzione della corruzione

Gran parte della documentazione relativa alla prevenzione della corruzione nell'Ateneo di Perugia è consultabile all'indirizzo:

<http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione>

Il NdV nella seduta del 27 gennaio 2014, in relazione al D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 con il quale è stato adottato il "Regolamento recante Codice di comportamento dei pubblici dipendenti" e richiamata la Delibera n. 75/2013 del 24 ottobre 2013, con la quale l'ANAC (già CiVIT) ha dettato le linee guida per la predisposizione dei codici di comportamento da parte delle singole amministrazioni, disponendo tra l'altro che "l'OIV è chiamato ad emettere un parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del codice, verificando che il Codice sia conforme a quanto previsto nelle linee guida della Commissione", ha espresso parere favorevole in merito alla conformità dei contenuti e alle procedure adottate in relazione al Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Università degli Studi di Perugia.

Il NdV, in ottemperanza della Delibera ANAC (già CiVIT) n. 75/2013 che recita, tra l'altro, "L'OIV dovrà verificare il controllo sull'attuazione e sul rispetto dei codici di comportamento da parte dei dirigenti di vertice", in data 12 febbraio 2015 e in data 18 dicembre 2015 ha acquisito le relazioni annuali del Responsabile della Prevenzione della corruzione sulle attività svolte e gli esiti del monitoraggio rispettivamente negli anni 2014 e 2015 (redatte ai sensi dell'art. 1, comma 14 della Legge 190/2012). Il Nucleo ha preso atto che negli anni 2014 e 2015 non vi sono state problematiche in relazione all'attuazione e al rispetto del Codice di comportamento, e non si sono verificati eventi corruttivi.

## **2 - Rendicontazione critica della gestione integrata della performance**

Il documento "*Linee per la programmazione annuale e triennale propedeutiche per la predisposizione del Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio finanziario e del Bilancio unico d'Ateneo di previsione pluriennale*" costituisce il riferimento principale in termini di definizione e condivisione di strategie a tutti i livelli.

Esso contempla, in particolare, la risposta dell'Ateneo alle aspettative dell'ANVUR (doc. "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" del luglio 2016) in termini di definizione di linee strategiche che siano riconducibili alle aree di didattica e di ricerca, nonché alle loro ricadute sotto forma di terza missione.

Il documento in questione, inoltre, definisce con chiarezza le strade da percorrere affinché gli obiettivi elencati nel Piano Integrato (destinato al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario) si riferiscano correttamente agli indirizzi strategici. Agli obiettivi strategici sono comunque affiancati obiettivi specifici derivanti da considerazioni interne all'apparato amministrativo.

In sintesi l'Ateneo di Perugia mira a contribuire allo sviluppo della società attraverso:

- una didattica generalista di qualità (DIDATTICA): potenziare la qualità, l'attrattività e l'efficienza dei corsi erogati dall'Ateneo; incentivare l'internazionalizzazione della didattica; potenziare, efficientare e razionalizzare le strutture didattiche;
- una ricerca in tutti i campi della conoscenza (RICERCA): potenziare la qualità e produttività della ricerca in tutti i campi della conoscenza; incentivare l'internazionalizzazione della ricerca; potenziare, efficientare e razionalizzare le strutture di ricerca;
- una interazione sistematica e diretta con la società (TERZA MISSIONE): potenziare le attività di terza missione; valorizzare i beni pubblici fruibili dalla società.

Le azioni intraprese sono caratterizzate da una forte propensione all'internazionalizzazione e quindi concentrate sulla capacità di richiamare studenti stranieri, oltretutto da una profonda sinergia con il mondo produttivo e con le Istituzioni pubbliche nel campo delle relazioni internazionali.

120

L'Ateneo ha dettagliatamente tracciato le proprie linee strategiche per la definizione del Bilancio Unico di Ateneo di previsione annuale e pluriennale nell'ottica di incrementare le risorse disponibili agendo sulle due fonti principali: il Fondo di Finanziamento Ordinario e gli introiti provenienti da tasse e contributi degli studenti. Contestualmente ha presentato precise linee strategiche per la gestione dei costi.

## 2.1 - Grado di integrazione della performance con gli altri sistemi di gestione

Il NdV ha provveduto a verificare il grado di integrazione dei documenti relativi alla performance (Sistema di Misurazione e Valutazione, Piano Integrato, Relazione sul Benessere Organizzativo e Relazione sulla Performance) con quelli degli altri sistemi di gestione.

### 2.1.1 Integrazione con la documentazione strategica dell'ateneo, con quella economico finanziaria e con gli interventi volti ad arginare i rischi corruttivi

E' stato implementato e utilizzato il Sistema di Misurazione e Valutazione, in quanto l'Amministrazione a seguito delle indicazioni ANVUR (luglio 2015), non ha ancora provveduto alla revisione del Sistema. Il Piano Integrato 2016-2018 non ha a riferimento un Sistema di Misurazione e Valutazione aggiornato.

Nel processo di redazione del Piano Integrato 2016-2018 non è stato possibile individuare direttamente le necessarie associazioni rispetto alla programmazione economico-finanziaria. Il piano risulta privo dell'indicazione delle risorse riferite ad ogni obiettivo strategico e operativo.

Poiché le linee guida e i modelli da utilizzare per la stesura del "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" dovranno essere oggetto di definizione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, la predisposizione del documento che avrebbe permesso l'analisi diretta di eventuali differenze rispetto agli indicatori del Piano Integrato 2016-2018, è stata collegata al rilascio di tali indicazioni. In mancanza del riferimento "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" la corrispondenza tra obiettivi strategici assegnati e budget economico non è stata formalizzata. E' comunque previsto un censimento delle spese, distinte tra rimodulabili e non rimodulabili, in considerazione degli obiettivi operativi assegnati alla singola area/servizio di Ateneo.

Piano triennale di Prevenzione della corruzione 2016-2018 (approvato dal CdA dell'Ateneo di Perugia nel gennaio 2016), ingloba obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione recepiti dal Piano Integrato 2016-2018.

### 2.1.2 Integrazione con i processi di Assicurazione della Qualità

Il PQ in occasione delle proprie Relazioni annuali ha individuato, sviluppato e promosso opportunità di miglioramento degli strumenti di AQ e nel complesso del sistema di AQ. Tali elementi sono espressamente inglobati nel Piano Integrato 2016-2018 come obiettivi operativi.

### 2.1.3 Modalità di definizione degli obiettivi strategici e operativi per la misurazione della performance

(rilevanza, misurabilità, attribuzione chiara di responsabilità e condivisione delle scelte, declinazione sulle strutture decentrate, ecc.);

La definizione degli obiettivi strategici viene attuata dagli organi di governo dell'Ateneo. In particolare nel CdA di Ateneo dove sono presenti membri esterni in rappresentanza del sistema istituzionale, economico, sociale e culturale, oltre che rappresentanti degli studenti (stakeholders).

La definizione degli obiettivi strategici viene svolta a livello centrale in coerenza con un percorso di miglioramento basato sull'analisi del grado di conseguimento degli obiettivi degli anni precedenti, e comunque in riferimento agli obiettivi triennali, nonché sulla scorta degli indirizzi degli Organi di controllo, di gestione, consultivi e di garanzia. Nella documentazione allegata al Piano Integrato 2016-2018 è mappata correttamente la rispondenza tra obiettivi operativi e obiettivi strategici

Per tutti gli obiettivi operativi sono riportati indicatori adeguati, che permettono una corretta misura delle finalità. Per tutti gli obiettivi operativi gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili. Tuttavia non tutti gli obiettivi operativi sono collegati a sistemi informativi.

121

Per la valutazione del grado di coinvolgimento e condivisione degli obiettivi si segnala che:

1. gli organi di indirizzo politico, Rettore e CdA, attraverso la costituzione di una specifica Commissione consiliare, hanno partecipato direttamente al processo di pianificazione.
2. la dirigenza, Direttore Generale e dirigenti, attraverso il contributo informato dei capi area, hanno partecipato direttamente al processo di pianificazione.
3. l'Amministrazione, in riferimento al Piano Integrato 2016-2018, ha provveduto a individuare capillarmente obiettivi operativi di miglioramento (efficienza interna) o di innovazione (nuovi risultati) sulla scorta di quanto richiesto dalle Linee Guida ANVUR in materia (rif. doc. Nota D.G. prot. n. 1844 del 12 gennaio 2016), con particolare attenzione rispetto:
  - o azioni in materia di Assicurazione della Qualità;
  - o azioni in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione;
  - o azioni rispondenti agli indirizzi strategici collegati all'FFO.

In mancanza di un Sistema di Misurazione e Valutazione accettato, gli obiettivi operativi individuali con corrispondenza premiale sono stati assegnati esclusivamente ai singoli dirigenti e coincidono con quelli organizzativi assegnati alle strutture.

Nelle sedi distaccate sul territorio (Dipartimenti) l'attività strategica e operativa dell'Ateneo non richiede l'assegnazione di ulteriori e specifici obiettivi. Sono stati individuati ulteriori obiettivi operativi non derivanti da obiettivi strategici.

### 2.1.4 Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance

In mancanza di un Sistema di Misurazione e Valutazione accettato tutti gli obiettivi operativi assegnati alle sedi distaccate (Dipartimenti) e alle strutture della sede centrale, e quindi tutti i relativi indicatori, sono formulati in modo da consentire una valutazione comparativa basata sulla numerosità.



### 2.1.5 Monitoraggio e sistema informativo di supporto

Il monitoraggio continuo dei target individuati darà compimento al processo di storicizzazione delle informazioni. La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti, quali:

1. Sistema gestionale della didattica GISS;
2. Sistema gestionale della programmazione didattica G-POD/U-GOV (CINECA);
3. Sistema contabile CIA (CINECA);
4. Sistema di gestione del personale CSA (CINECA);
5. Catalogo della Ricerca.

Inoltre gli indicatori sono alimentati da fonti esterne ufficiali, quali:

1. Banche dati regionali delle PROFESSIONI;
2. Banche dati ministeriali MIUR;
3. Banche dati statali ISTAT;
4. Banche dati istituzionali ALMALAUREA;
5. Banche dati istituzionali CINECA.

## **2.2 - Risultati della valutazione.**

### 2.2.1 Modalità di attribuzione dei giudizi al personale

In mancanza di un Sistema di Misurazione e Valutazione accettato, gli obiettivi operativi individuali con corrispondenza premiale sono stati assegnati esclusivamente ai singoli dirigenti e coincidono con quelli organizzativi assegnati alle strutture. La misurazione della performance e quindi valutazione avviene sulla base delle Contrattazione Integrativa di Ateneo e contempla una parere del NdV riguardo i dirigenti di vertice. Riferimento web:

<http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/personale/contrattazione-integrativa>

### 2.2.2 Utilizzo dei risultati della valutazione della performance

In mancanza di un Sistema di Misurazione e Valutazione accettato, che produca effetti economici sul personale TAB senza funzioni dirigenziali, non si dispone di risultati. Il NdV ha annualmente suggerito e promosso l'uso completo degli strumenti di performance a prescindere dall'effetto economico, al fine di ottimizzare armonizzare i sistemi di gestione e quindi le risorse.