

# Valutazione della performance

0

## **Relazione annuale del Nucleo di Valutazione Anno 2020 - Sezione II**

*ai sensi degli artt. 12 e 14 del Decreto Legislativo n. 19/2012  
e dell'art. 14 del Decreto Legislativo n. 150/2009 come modificato  
dal Decreto Legislativo n. 74/2017*

**Perugia, 13 ottobre 2020**  
a cura del Nucleo di Valutazione  
**Università degli Studi di Perugia**

---

---

## Nucleo di Valutazione di Ateneo

(Designato dal Consiglio di Amministrazione in data 23.11.2016, delibera n. 3, per il quadriennio 2017/2021 con decorrenza dal 17.01.2017, ovvero fino al 16.01.2021 - Nomina rappresentanti studenti con D.R. n. 404 del 27.03.2018 per il biennio 2018-2019)

### *Membri interni*

**Prof.ssa Graziella MIGLIORATI** - Ordinario del SSD Farmacologia (BIO/14) presso il Dipartimento di Medicina dell'Università degli Studi di Perugia  
Coordinatore (D.R. n.47 del 24.01.2017)

**Prof.ssa Valeria AMBROGI** - Associato del SSD Farmaceutico tecnologico applicativo (CHIM/09) presso il Dipartimento di Scienze Farmaceutiche dell'Università degli Studi di Perugia

**Prof. Francesco BARTOLUCCI** - Ordinario di Statistica (SECS-S/01) presso il Dipartimento di Economia

### *Membri esterni*

**Prof.ssa Antonella CASOLI** - Ordinario del SSD Chimica dell'ambiente e dei beni culturali (CHIM/12) presso il Dipartimento di Chimica dell'Università degli Studi Parma

**Prof. Massimo CASTAGNARO** - Ordinario del SSD Patologia generale e anatomia patologica veterinaria (VET/03) presso il Dipartimento di Biomedicina Comparata e Alimentazione dell'Università degli Studi di Padova

**Prof.ssa Marina D'ORSOGNA** - Ordinario del SSD Diritto amministrativo (IUS/10) presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Teramo

**Prof. Marco GOBETTI** - Ordinario del SSD Microbiologia Agraria (AGR/16) presso la facoltà di scienze e Tecnologie della Libera Università di Bolzano

### *Rappresentanti degli studenti*

In corso di definizione

*Riferimenti e documentazione sono reperibili nel sito istituzionale*

<http://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/organi-di-gestione-di-controllo-consultivi-e-di-garanzia/nucleo-di-valutazione>

---

## Struttura tecnico-amministrativa

Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione e Statistica – Direzione Generale

## INDICE

<b>Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance .....</b>	<b>3</b>
<b>Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance .....</b>	<b>4</b>

## Funzionamento complessivo e sviluppo del sistema di gestione della performance

Nella presente sezione il Nucleo di Valutazione espone e valuta il funzionamento delle attività sviluppate dall'Università di Perugia nell'ambito del Ciclo della Performance 2020-2022, mettendone in luce (in tema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni) 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 come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017).

In particolare, per la definizione dei contenuti previsti dalle specifiche "Linee guida Relazione annuale NUCLEI 2020" dettate dall'ANVUR, il Nucleo di Valutazione si è ricorso alla documentazione interna, di gestione e monitoraggio. In particolare:

- Verbale NdV del 12/12/2019 – Approvazione SMVP 2020. Riferimento Web:  
[https://www.unipg.it/files/pagine/501/estratto-verbale-n-9-del-12\\_12\\_2019-odg-3.pdf](https://www.unipg.it/files/pagine/501/estratto-verbale-n-9-del-12_12_2019-odg-3.pdf) ;
- Verbale NdV del 14/02/2020 – Monitoraggio avvio del ciclo 2020-2022  
**(Allegato A - sottosezione 1);**
- Verbale NdV del 17/04/2020 – Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance anno 2019 e anno 2020  
**(Allegato A - sottosezione 2);**
- Verbale NdV del 30/06/2020 – Validazione Relazione sulla Performance 2019  
**(Allegato A - sottosezione 3).**

Il Nucleo di Valutazione per la presente relazione si è avvalso della facoltà di utilizzare la "Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance" predisposta dall'ANVUR.

Gran parte della documentazione relativa alla gestione del Ciclo della Performance dell'Ateneo di Perugia è accessibile consultando le sottosezioni del Portale della Performance, ovvero le apposite sezioni "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale di Ateneo.

Rif. web:

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

<https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente>

<https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

Scheda per l'analisi del ciclo integrato di performance

n.	Punti di attenzione	Risposta sintetica	Commenti
1.	Il Piano 2020-22 è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2020)?	Si	Approvato e pubblicato in data 28 gennaio 2020 <a href="https://www.unipg.it/files/pagine/502/piano-integrato-2020-2022_.pdf">https://www.unipg.it/files/pagine/502/piano-integrato-2020-2022_.pdf</a>
2.	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica rispetto all'anno precedente?	No	Poiché la nuova Governance è di recente insediamento, l'elaborazione non rappresenta pienamente la visione e gli indirizzi strategici che potranno pertanto trovare pieno sviluppo solo a partire dalla prossima programmazione triennale 2021-2023.
3.	Si fa riferimento al coinvolgimento dei dipartimenti (o altre strutture decentrate) nella definizione delle strategie riportate nel Piano Integrato?	Si	A - La modalità di coinvolgimento dei Dipartimenti rispetto alla costruzione degli obiettivi strategici è stata top-down. L'identificazione degli obiettivi operativi è stata comunque lasciata all'autonomia degli stessi; B - Non sono stati contemplati specifici 'Piani di Dipartimento'.
4.	Sono previsti degli obiettivi strategici nel Piano Integrato?	Si	A - Sono previsti n. 11 obiettivi strategici; sono stati definiti molti più obiettivi operativi misurabili oggettivamente (quantitativi), contenendo per contro quelli meramente qualitativi; B - Non viene ancora utilizzato l'attributo 'specifici' né altre terminologie per definire gli obiettivi generali dell'università, in quanto si è in attesa di ricevere il DPCM che identifichi gli obiettivi generali del governo; C - Gli obiettivi strategici del Piano Integrato non differiscono da quelli del Piano Strategico; Gli obiettivi strategici prendono spunto dallo Statuto e dalla Politica per la qualità dell'Ateneo, armonizzandosi con i documenti di programmazione. Gli obiettivi riflettono il mandato istituzionale dell'Ateneo e in particolare le sue attività fondamentali: Didattica, Ricerca e relativi Servizi. Gli obiettivi di Terza Missione sono per Statuto finalizzati alla valorizzazione dei beni pubblici fruibili dalla società. Nella selezione di obiettivi strategici generali si è tenuto conto del documento MIUR "Atto di indirizzo concernente l'individuazione delle priorità politiche del Ministero per l'anno 2018", nelle more dell'adozione da parte del Governo di apposite linee

			<p>guida sull'individuazione di obiettivi generali, di cui all'art. 5 comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009.</p> <p>D - E' indicata la metrica per la loro misurazione (indicatori e target). Nella maggior parte dei casi vi è coerenza semantica tra obiettivi strategici e operativi; in alcuni casi gli obiettivi operativi sono estrapolati da macro progetti (anche istituzionali) i quali prevedono anche ulteriori attività prive spesso di puntuali indicatori e target (manca una vera e propria gestione per progetti assegnata ad un responsabile);</p> <p>E - Nel caso di obiettivi strategici a sviluppo pluriennale, l'anno 2020 corrisponde all'ultimo.</p>
5.	E' prevista un'area/linea/ambito strategico esplicitamente dedicata alla amministrazione/gestione?	Si	<p>A - Sul Piano Integrato è stata prevista l'area Servizi, in analogia della sezione Servizi ed Interventi dedicata alla amministrazione/gestione nel Piano Strategico; Le Aree strategiche di Ateneo, come nel precedente Piano, sono 4: Didattica, Ricerca, Terza missione e Servizi, tra queste si colloca trasversalmente l'obiettivo strategico di prevenzione della corruzione "Innalzare la qualità della trasparenza nella comunicazione esterna ed interna". Sono stati individuati chiaramente indicatori e target per gli obiettivi strategici, la loro declinazione in obiettivi operativi appare completa (per ogni obiettivo strategico è stato proposto almeno un obiettivo operativo).</p> <p>B - Dall'area Servizi discendono 'obiettivi strategici', come per le altre aree strategiche, la cui realizzazione è condivisa dal personale TAB con i docenti/delegati di riferimento.</p>
6.	Nel Piano Integrato si dà conto esplicitamente di obiettivi conseguiti o mancati nei cicli precedenti?	No	<p>Non risultano situazioni critiche rispetto al raggiungimento degli obiettivi nei cicli precedenti.</p> <p>Tuttavia in sede di relazione della performance 2019 si è reso necessario correggere il valore di partenza dell'obiettivo strategico 1.1 "Potenziare la qualità, l'attrattività e l'efficienza dei corsi erogati dall'Ateneo" (e il relativo criterio di calcolo) e conseguentemente i connessi target, mantenendo però, la stessa percentuale di incremento desiderata in fase di programmazione.</p>
7.	Nella pianificazione della performance sono assegnati gli obiettivi anche alle strutture decentrate?	Si	<p>A - Gli obiettivi assegnati alle strutture decentrate sono equiparati e hanno la stessa denominazione di quelli attribuiti alle strutture dell'amministrazione centrale;</p> <p>B - Il conseguimento degli obiettivi attribuiti alle strutture decentrate (Dipartimenti) dipende generalmente dal personale tecnico-amministrativo e</p>

			<p>bibliotecario;</p> <p>C - In considerazione del fatto che gli obiettivi in base al SMVP sono di struttura, non è individuato un singolo responsabile, bensì tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario afferente alla struttura decentrata è responsabile degli obiettivi assegnati.</p>
8.	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	No	<p>L'attuazione del controllo di gestione è un punto della pianificazione strategica e la sua attivazione è tempificata nel 2020. Alla data odierna l'azione non è stata realizzata.</p>
9.	Nel SMVP e nel Piano Integrato ci sono riferimenti all'ascolto dell'utenza?	Si	<p>Il SMVP è stato approvato dal CdA dell'Ateneo in data 20/12/2019, con modificazioni vincolanti espresse dal NdV in data 12/12/2019.</p> <p>A - Nel SMVP è presente come cluster all'interno dei comportamenti attesi del valutato, ma la valutazione dello stesso viene effettuata dal dirigente e non è frutto della rilevazione della soddisfazione dell'utenza;</p> <p>B - Si tratta di un'attività che ha coinvolto 2 strutture decentrate (Dipartimenti) le quali hanno, già a far data dal 2018, individuato come obiettivo di struttura un determinato livello di soddisfazione da parte dell'utenza;</p> <p>C - Rispetto alle strutture interessate (di cui al precedente punto B) le tipologie di utenza coinvolte sono: studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo, imprese/fornitori e committenti;</p> <p>D - Gli strumenti adottati per l'ascolto dell'utenza sono questionari on-line e cartacei redatti ad-hoc;</p> <p>E - Gli esiti dell'ascolto dell'utenza sono utilizzati per migliorare la performance operativa e organizzativa ma indirettamente (si veda punto A).</p> <p>F - La rilevazione della soddisfazione dell'utenza degli anni precedenti ha influenzato la programmazione del ciclo corrente limitatamente alle strutture decentrate (Dipartimenti) indicate nel punto B.</p>
10.	Ci sono riferimenti di integrazione con il bilancio nel Piano Integrato?	Si	<p>A - A circa il 10% (10 su 140) degli obiettivi operativi sono assegnate risorse economico-finanziarie con una diminuzione del 50% rispetto allo scorso anno (nel 2019 era pari al 20%), mentre in riferimento agli obiettivi strategici le assegnazioni risultano nei relativi stanziamenti a budget;</p> <p>B - Per la selezione dei nuovi obiettivi non si è tenuto conto delle rendicontazioni dei risultati economici degli anni precedenti in quanto come detto al punto A si tratta di una parte molto residuale rispetto alle</p>

			<p>somme destinate a budget;                  C - Il processo di integrazione è avviato da tempo, e l'amministrazione sta cercando di potenziarlo progressivamente nel tempo.</p>
11.	<p>Ci sono riferimenti espliciti a un processo di budget?</p>	<p>Si</p>	<p>A - Esiste un calendario di budget, inoltre il budget economico e degli investimenti viene richiesto parallelamente alla proposta di obiettivi operativi entro il mese di settembre;                  B - Alla negoziazione del budget finanziario si associano anche obiettivi di performance di livello operativo;                  C - I soggetti destinatari di un'attribuzione di budget sono le strutture dirigenziali e i centri istituzionali (dipartimenti, centri con autonomia) e strutture e sottostrutture di supporto senza autonomia;                  D - Nella Nota illustrativa allegata al bilancio preventivo è stato previsto un apposito paragrafo riguardante il budget per attività, che evidenzia le correlazioni tra stanziamenti di budget e obiettivi strategici e operativi;                  E - La ripartizione delle risorse applicato ai Dipartimenti e alle altre strutture decentrate, avviene tramite un'assegnazione, in sede di richiesta di proposta di budget alle Strutture, di una "quota base" iniziale, finalizzata al funzionamento. Nel budget unico di Ateneo viene inoltre accantonata una somma come "fondo premialità", da ripartire nel corso dell'esercizio fra i Dipartimenti secondo criteri individuati dalla Commissione Servizi e Risorse del Senato Accademico, approvati dal CDA, previo parere del Senato Accademico. In sede di approvazione del bilancio unico di Ateneo, sono state sempre riassegnate alle Strutture le disponibilità di budget risultanti al 31/12. In sede di richiesta della proposta di budget, a definite Strutture (Centri di Servizi, Centri di Ricerca, Polo didattico Scientifico di Terni), vengono comunicate le annuali assegnazioni per il funzionamento dell'esercizio.</p>
12.	<p>Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della programmazione della performance da parte degli organi di indirizzo politico?</p>		<p>Le proposte di obiettivi strategici sono elaborate dai Delegati del Rettore, con il coordinamento dello stesso e sottoposte per l'approvazione al SA e CdA. Gli obiettivi operativi sono proposti dalle strutture dirigenziali e amministrative periferiche e sottoposti al CdA per l'approvazione.</p> <p>Le proposte di obiettivi strategici e operativi sono approvati con delibera del CdA.</p>



13.	Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano all'interno dell'ateneo?		L'informazione e formazione del Piano Integrato avviene, in fase di stesura, mediante la condivisione degli obiettivi operativi dei vertici delle strutture (Aree dirigenziali, Dipartimenti e Centri) con tutto il rispettivo personale, mentre, a seguito dell'approvazione, la comunicazione avviene mediante la pubblicazione del Piano medesimo sulla sezione Amministrazione Trasparente, accompagnata dalla trasmissione di note informative a tutti i portatori di interessi. Non è stata effettuata nessuna specifica attività di formazione.
14.	Eventuali altre osservazioni		<p>Fascicolo personale di ogni dipendente:</p> <p>A tal riguardo si richiama la raccomandazione espressa dal Nucleo di Valutazione nella propria relazione annuale (anno 2019) approvata nella seduta del 28 ottobre 2019 e richiamata con Verbale NdV 12/12/2019 e Verbale NdV 14/02/2020: "Il Nucleo di Valutazione, per quanto concerne i Servizi, conferma la raccomandazione volta all'Amministrazione relativa all'opportunità ... di implementare un sistema informatizzato di misurazione e valutazione della performance che possa integrarsi come servizio offerto in area riservata (ad esempio prevedendo un "Libretto della Performance individuale", nel quale far confluire obiettivi operativi assegnati, rendicontazione dei risultati raggiunti, valutazione finali e successivi atti collegati)"</p>

**Estratto Verbale n. 2 del Nucleo di Valutazione di Ateneo**  
**Adunanza telematica del 14 febbraio 2020**

L'anno duemilaventi, il giorno 14 del mese di febbraio alle ore 12:05 presso la sala riunioni del Nucleo di Valutazione della Sede Centrale della Università degli Studi di Perugia, a seguito di convocazione con nota prot. 11702 del 6 febbraio 2020, Reg. 2094/NV, trasmessa a tutti i componenti mediante posta elettronica, si è riunito il Nucleo di Valutazione per trattare il seguente ordine del giorno:

**omissis**

5. Performance – Monitoraggio avvio del ciclo;

**omissis**

<b>Nominativi</b>	<b>PL</b>	<b>PT</b>	<b>AG</b>	<b>Note</b>
Prof.ssa Graziella Migliorati – Coordinatore	X			
Prof.ssa Valeria Ambrogi	X			
Prof. Francesco Bartolucci <sup>1</sup>	X			
Prof.ssa Antonella Casoli		X		
Prof. Massimo Castagnaro			X	
Prof.ssa Marina D'Orsogna			X	
Prof. Marco Gobetti	X			
Sig. Alessandro Fanini	X			
Sig. Pietro Spagliccia	X			

Legenda: PL = presente in loco, PT = presente in modalità telematica, AG = assente giustificato

Sono presenti, altresì, la Dott.ssa Luciana Severi (con l'incarico di segretario verbalizzante), il Dott. Maurizio Braconi, la Dott.ssa Roberta Millucci e la Dott.ssa Francesca Tufi dell'Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione e Statistica.

\*\*\*

Il Coordinatore, constatata la regolarità della convocazione e la presenza del numero legale per la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta.

**omissis**

**5. Performance – Monitoraggio avvio ciclo.**

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

- VISTO l'art 14 del D. Lgs 150/2009. In particolare il comma 4 che, tra l'altro, recita: "L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi; b) comunica

<sup>1</sup> Esce dalla riunione alle ore 12.55 dopo la trattazione dei punti 1 e 2 all'O.d.G..

*tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica;... f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica...”;*

- VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 4/2010 che per le Università attribuisce le funzioni dell’Organismo Indipendente di Valutazione ai Nuclei di Valutazione;
- VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 6/2013 “Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l’annualità 2013” che al punto 3.5 indica che “Gli OIV, in base alle indicazioni metodologiche della Commissione, svolgeranno il controllo di prima istanza relativamente alla conformità, appropriatezza ed effettività del ciclo di gestione della *performance*”;
- VISTO il documento CIVIT (ora ANAC) del 13 febbraio 2013 “Modalità di svolgimento del monitoraggio di avvio del ciclo della performance: il ruolo dell’OIV”;
- VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 23/2013 “Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)”;
- VISTA la Legge 9 agosto 2013, n. 98 (conversione in legge del d.l. 69/2013), che assegna all’ANVUR la gestione del sistema della valutazione delle attività amministrative delle università, prima in capo all’ANAC (già CIVIT);
- TENUTO CONTO che il Dipartimento della Funzione Pubblica, in sostituzione del “Portale della Trasparenza”, ha attivato il Portale della Performance, il quale contempla la sezione “Avvio ciclo performance” conforme a quanto disposto dalla citata delibera CIVIT (ora ANAC) n. 23/2013;
- VISTO il documento ANVUR “Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane” del 20 luglio 2015;
- VISTO il documento ANVUR “feedback al Piano Integrato 2016-2018 dell’Ateneo di Perugia” pubblicato in data 17 gennaio 2017;
- VISTO il documento ANVUR “Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020” del 20 dicembre 2017, che fornisce chiarimenti su periodi e modalità dei monitoraggi effettuati dagli OIV-NdV;
- VISTO il documento ANVUR “Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane” del 23 gennaio 2019;
- RICHIAMATO il documento NdV “Monitoraggio di primo livello sull’avvio del ciclo della performance 2018-2020” approvato nella seduta del 16 febbraio 2018;
- VISTO il documento “Linee Per La Programmazione Triennale 2019-2021 e Annuale 2019” approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 30 maggio 2018;
- VISTO il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - anno 2020” approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2019;

- VISTO il “Piano integrato 2020-2022” dell’Ateneo di Perugia, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 gennaio 2020;
- RITENUTO utile mantenere la continuità e la coerenza delle informazioni da monitorare, in mancanza di ulteriori indicazioni operative specifiche in materia di monitoraggio di primo livello sull’avvio del ciclo della performance;
- VISTA la nota del Coordinatore del Nucleo di Valutazione, prot. n. 9392 del 31 gennaio 2020, avente ad oggetto “Monitoraggio avvio del ciclo della performance 2020-2022” con la quale sono state chieste alla Direzione Generale specifiche informazioni di interesse;
- VISTA la nota del Direttore Generale, prot. n. 13968 del 12 febbraio 2020, a riscontro della nota del Coordinatore del Nucleo di Valutazione in parola;

DELIBERA

- ❖ di approvare il documento “Monitoraggio di primo livello sull’avvio del ciclo della performance 2020-2022” allegato al presente verbale, **sub lett. C)**, per farne parte integrante e sostanziale.
- ❖ di autorizzare il Compilatore OIV alla trasmissione, per mezzo del Portale della Performance, delle informazioni raccolte.

***omissis***

**11.Varie ed eventuali**

Non essendovi altro argomento all’ordine del giorno da trattare, la seduta viene tolta alle ore 13:15.

Il presente verbale è approvato seduta stante.

Il Segretario verbalizzante

**Dott.ssa Luciana Severi**  
*F.to Luciana Severi*

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione

**Prof.ssa Graziella Migliorati**  
*F.to Graziella Migliorati*

# Performance di Ateneo

0

## **Monitoraggio di primo livello sull'avvio del ciclo della performance 2020-2022**

*ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. a), b) e f), del Decreto Legislativo n. 150/2009*

**Perugia, 14 febbraio 2020**

*a cura del Nucleo di Valutazione*

**Università degli Studi di Perugia**

---

---

## Nucleo di Valutazione di Ateneo

(Designato dal Consiglio di Amministrazione in data 23.11.2016, delibera n. 3, per il quadriennio 2017/2021 con decorrenza dal 17.01.2017, ovvero fino al 16.01.2021- Nomina rappresentanti studenti per il biennio 2018-2019 con D.R. n. 436 del 09.04.2018, D.R. n. 562 del 03.05.2018 e D.R. n. 2803 del 16.11.2019)

### *Membri interni*

**Prof.ssa Graziella MIGLIORATI** - Ordinario del SSD Farmacologia (BIO/14) presso il Dipartimento di Medicina dell'Università degli Studi di Perugia  
Coordinatore (D.R. n.47 del 24.01.2017)

**Prof.ssa Valeria AMBROGI** - Associato del SSD Farmaceutico tecnologico applicativo (CHIM/09) presso il Dipartimento di Scienze Farmaceutiche dell'Università degli Studi di Perugia

**Prof. Francesco BARTOLUCCI** - Ordinario di Statistica (SECS-S/01) presso il Dipartimento di Economia

### *Membri esterni*

**Prof.ssa Antonella CASOLI** - Ordinario del SSD Chimica dell'ambiente e dei beni cultural (CHIM/12) presso il Dipartimento di Chimica dell'Università degli Studi Parma

**Prof. Massimo CASTAGNARO** - Ordinario del SSD Patologia generale e anatomia patologica veterinaria (VET/03) presso il Dipartimento di Biomedicina Comparata e Alimentazione dell'Università degli Studi di Padova

**Prof.ssa Marina D'ORSOGNA** - Ordinario del SSD Diritto amministrativo (IUS/10) presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Teramo

**Prof. Marco GOBBETTI** - Ordinario del SSD Microbiologia Agraria (AGR/16) presso la facoltà di scienze e Tecnologie della Libera Università di Bolzano

### *Rappresentanti degli studenti*

**Sig. Alessandro FANINI** - Rappresentante degli Studenti per il raggruppamento delle aree di formazione CUN da 10 e 14 (aree umanistiche)

**Sig. Pietro SPAGLICCIA** - Rappresentante degli Studenti per il raggruppamento delle aree di formazione CUN da 1 a 9 (aree scientifiche)

*Riferimenti e documentazione sono reperibili nel sito istituzionale*

<http://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/organ-di-gestione-di-controllo-consultivi-e-di-garanzia/nucleo-di-valutazione>

---

## Struttura tecnico-amministrativa

Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione e Statistica –  
Direzione Generale

## **Monitoraggio di primo livello sull'avvio del ciclo della performance 2020-2022**

### **Argomento n. 1- Obiettivi strategici**

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale ANVUR di avvio del ciclo della performance 2016-2018: **significativo miglioramento**

Variazioni rispetto alle evidenze del monitoraggio NdV di avvio del ciclo della performance 2020-2022: **nessun cambiamento**

#### **PRINCIPALI OSSERVAZIONI ANVUR su Piano Performance 2016-2018**

##### **Punti di forza:**

- Integrazione del ciclo della performance con la pianificazione strategica;
- Integrazione della pianificazione strategica con la programmazione economico-finanziaria;
- Forte orientamento verso la qualità e riferimenti espliciti agli esiti della visita di Accredimento periodico;
- Riferimenti frequenti ed espliciti alle osservazioni del NdV e del PdQ;
- Declinazione degli obiettivi operativi sia alle strutture centrali che decentrate (Dipartimenti e Centri);
- Definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi strategici ed operativi.

##### **Aree di miglioramento:**

- Piano non esaustivo, andrebbe soprattutto completata la descrizione sulla performance organizzativa e individuale;
- SMVP da aggiornare e pertanto non coerente con il Piano e con l'effettivo sistema implementato dall'Ateneo;
- Coinvolgimento del personale (sia docente che tecnico-amministrativo) nel processo di definizione degli obiettivi;
- Integrazione del ciclo della performance con la programmazione economico-finanziaria avviata ma non completata;
- Collegamento tra performance organizzativa e individuale non chiaro
- Assenza di un sistema formalizzato di monitoraggio degli obiettivi e di un sistema informativo di supporto;
- Assegnazione degli obiettivi a tutto il personale tecnico-amministrativo;
- Obiettivi operativi prevalentemente qualitativi (descrizione di attività) con scadenze temporali;
- Assenza del valore di partenza nella definizione del target (soprattutto per gli obiettivi strategici).

##### **Best practice:**

- Programmazione di obiettivi mirati a superare le criticità rilevate dalle CEV in visita per l'accREDITamento periodico della Sede e dei CdS.

**PRINCIPALI OSSERVAZIONI NdV su Piano Performance 2019-2020**

L'Ateneo nel definire il Piano Integrato 2019-2020 ha generalmente provveduto ad accogliere i suggerimenti e le raccomandazioni formulate da ANVUR sia in occasione del monitoraggio del Piano Integrato 2016-2018, sia per mezzo di linee guida.

In particolare, rispetto alle possibilità di miglioramento individuate da ANVUR, l'Ateneo:

- ha aggiornato nei tempi stabiliti il SMVP previgente, perfezionandolo in corso d'anno (2019);
- ha coinvolto i responsabili delle strutture, anche decentrate, nella definizione degli obiettivi operativi corrispondenti agli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione;
- ha definito molti più obiettivi operativi misurabili oggettivamente (quantitativi), contenendo per contro quelli meramente qualitativi;
- ha individuato valori di partenza nella definizione dei target associati agli obiettivi strategici;
- ha assegnato obiettivi a tutto il personale tecnico-amministrativo;
- ha individuato valori di partenza nella definizione dei target associati agli obiettivi operativi.

Ciò nel permanere dei punti di forza individuati dal valutatore esterno:

- integrazione del ciclo della performance con la pianificazione strategica;
- integrazione della pianificazione strategica con la programmazione economico-finanziaria;
- forte orientamento verso la qualità e riferimenti espliciti agli esiti della visita di Accredimento periodico (programmazione di obiettivi mirati a superare le criticità rilevate dalle CEV in visita per l'accREDITamento periodico della Sede e dei CdS);
- riferimenti frequenti ed espliciti alle osservazioni del NdV e del PdQ;
- declinazione degli obiettivi operativi sia alle strutture centrali che decentrate (Dipartimenti e Centri);
- definizione di indicatori e target per tutti gli obiettivi strategici ed operativi.

Le criticità più importanti segnalate sono imputabili principalmente all'assenza di un sistema per il controllo di gestione e di un sistema informatizzato di monitoraggio della performance.

Il Nucleo di Valutazione (relazione annuale del 28 ottobre 2019), per quanto concerne i Servizi, conferma la raccomandazione volta all'Amministrazione relativa all'opportunità di assicurare l'effettiva introduzione (ancorché già programmata) di un servizio per il controllo di gestione e di un sistema di performance budgeting, nonché di implementare un sistema informatizzato di misurazione e valutazione della performance che possa integrarsi come servizio offerto in area riservata (ad esempio prevedendo un "Libretto della Performance individuale", nel quale far confluire obiettivi operativi assegnati, rendicontazione dei risultati raggiunti, valutazione finali e successivi atti collegati).

**1. Definizione degli obiettivi strategici**

*1.1 Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità politiche dell'amministrazione?*

Sì, tutti

Gli obiettivi strategici prendono spunto dallo Statuto e dalla Politica per la qualità dell'Ateneo, armonizzandosi con i documenti di programmazione. Gli obiettivi riflettono il mandato istituzionale dell'Ateneo e in particolare le sue attività fondamentali: Didattica, Ricerca e relativi Servizi. Gli obiettivi di Terza Missione sono per Statuto finalizzati alla valorizzazione dei beni pubblici fruibili dalla società. Nella selezione di obiettivi strategici generali si è tenuto conto del documento MIUR "Atto di indirizzo concernente l'individuazione delle priorità politiche del Ministero per l'anno 2018", nelle more dell'adozione da parte del Governo di apposite linee guida sull'individuazione di obiettivi generali, di cui all'art. 5 comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009.



<p><i>1.2 Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder esterni nel processo di definizione degli obiettivi, indicatori e target sono tali da assicurarne la rilevanza rispetto ai bisogni della collettività? C'è stato anche un coinvolgimento degli stakeholder interni?</i></p>	<p>La definizione degli obiettivi strategici viene attuata dagli organi di governo dell'Ateneo. In particolare dal Consiglio di Amministrazione dove sono presenti membri esterni in rappresentanza del sistema istituzionale, economico, sociale e culturale, oltre che rappresentanti degli studenti.</p>
<p>Le Aree strategiche di Ateneo, come nel precedente Piano, sono 4: Didattica, Ricerca, Terza missione e Servizi, tra queste si colloca trasversalmente l'obiettivo strategico di prevenzione della corruzione "Innalzare la qualità della trasparenza nella comunicazione esterna ed interna". Sono stati individuati chiaramente indicatori e target per gli obiettivi strategici, la loro declinazione in obiettivi operativi appare completa (per ogni obiettivo strategico è stato proposto almeno un obiettivo operativo).</p>	
<p><i>1.3 A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non indicate nel Piano?</i></p>	<p>Non sono intervenute variazioni</p>
<p>Il Piano presenta un prospetto che evidenzia missioni e programmi tratti dal Bilancio 2020 assieme agli Obiettivi strategici e alle Priorità di azione strategica per il 2020 con le relative risorse. Sono resi strutturali obiettivi di trasparenza in conformità con le norme anticorruzione e più in generale alla performance dei servizi resi dall'Amministrazione.</p>	
<p><i>1.4 Esistono significative differenze nelle modalità di definizione degli obiettivi strategici tra le diverse strutture di primo livello dell'amministrazione?</i></p>	<p>No</p>
<p>La definizione degli obiettivi strategici viene organizzata e svolta a livello centrale (a tale scopo sono costituiti Gruppi di lavoro che coinvolgono sia docenti che personale tab) 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 nazionali e locali (degli Organi di controllo, di gestione, consultivi e di garanzia).</p>	
<p><i>1.5 Se l'amministrazione ha redatto la Nota Integrativa o il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, a cosa sono dovute eventuali differenze rispetto al Piano della performance?</i></p>	<p>L'amministrazione ha redatto la nota integrativa ma non il "piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio", in quanto quest'ultimo potrà essere predisposto solo a valle della definizione da parte delle amministrazioni vigilanti del sistema minimo di indicatori di risultato, che ad oggi non risulta adottato. Il budget risulta allineato al Piano Performance.</p>
<p>Poiché le linee guida e i modelli da utilizzare 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 Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio è stata collegata al rilascio di tali indicazioni.</p>	
<p><b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</b> <b>riferimenti web:</b> <a href="https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/bilanci/piano-degli-indicatori-e-dei-risultati-attesi-di-bilancio">https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/bilanci/piano-degli-indicatori-e-dei-risultati-attesi-di-bilancio</a></p>	

<b>2. Indicatori associati agli obiettivi strategici</b>	
<i>2.1 Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?</i>	Sì, almeno il 50%
Per gli obiettivi strategici sono riportati indicatori e target adeguati, che permettono una corretta misura delle finalità. E' stata operata una complessiva armonizzazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici e indicazioni operative mirate. Non sono presenti indicatori e target specifici associati all'obiettivo strategico di prevenzione della corruzione "Innalzare la qualità della trasparenza nella comunicazione esterna ed interna".	
<i>2.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?</i>	Sì, per almeno il 50%
Per alcuni obiettivi strategici le fonti che forniscono gli indicatori potrebbero necessitare di verifiche <i>ex post</i> al fine di accertarne l'affidabilità nel tempo.	
<i>2.3 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?</i>	Sì, per meno del 50% degli indicatori  I 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione: <b>1.</b> ESSE3 sistema gestionale della didattica <b>2.</b> Catalogo della Ricerca <b>3.</b> Sistema di gestione del personale <b>4.</b> U-GOV sistema contabile <b>5.</b> U-GOV didattica
L'Ateneo dispone di applicativi e banche dati adeguati alla misurazione degli indicatori, quali sistemi gestionali della didattica ESSE3, catalogo della ricerca, sistema di gestione del personale, sistema contabile U-GOV.	
<i>2.4 Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?</i>	Sì, per almeno il 10% degli indicatori  Le 5 più importanti fonti esterne: <b>1.</b> DALIA <b>2.</b> Banche Dati Dottorati <b>3.</b> PROPER <b>4.</b> ANS Anagrafe nazionale degli studenti <b>5.</b> SUA- Cds
L'Ateneo si avvale di banche dati esterne in grado di soddisfare pienamente l'implementazione degli indicatori individuati, quali banche dati regionali, ministeriali e statali (es. anagrafe nazionale degli studenti ANS, SUA-CdS e SUA-RD MIUR).	
<b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</b> - <b>banche dati interne:</b> Ripartizione tecnica Area Relazioni Internazionali Area Progettazione, Valorizzazione e Valutazione della Ricerca	

<b>3. Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici</b>	
<i>3.1 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?</i>	Sì, almeno il 50%
L'Ateneo dispone delle informazioni storiche necessarie (generalmente riferite al triennio precedente), utili alla definizione di target associati agli indicatori propri degli obiettivi strategici.	
<i>3.2 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?</i>	Sì, almeno il 50%
L'Ateneo dispone delle informazioni di <i>benchmark</i> necessarie, utili alla definizione di target associati agli indicatori propri degli obiettivi strategici (es. indicatori ANVUR, indicatori Nucleo di Valutazione di Ateneo).	
<b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</b> - l'aumento percentuale programmato come target deve essere interpretato rispetto ai valori di partenza (a volte come incremento di punti %, altre come percentuale).	
<b>4. Risorse assegnate agli obiettivi strategici</b>	
<i>4.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?</i>	L'assegnazione delle risorse agli obiettivi strategici, definiti dagli organi di governo dell'Ateneo, avviene in sede di predisposizione del bilancio annuale autorizzatorio di previsione e triennale in coerenza con le Linee per la programmazione annuale 2020 e triennale 2020-2022.
<p>Il riferimento è il Bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio dell'esercizio 2020 e il Bilancio di previsione triennale 2020-2022.</p> <p>La determinazione degli obiettivi di performance strategica, organizzativa ed individuale vede nella programmazione economica-finanziaria di Ateneo lo strumento di definizione delle risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi programmati nonché il momento di raccordo obiettivi-attività-risorse.</p> <p>L'implementazione del budget nell'ambito della contabilità economico-patrimoniale è un processo di innovazione complesso, frutto di un grande sforzo che sta impegnando l'amministrazione dell'Ateneo. 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.</p> <p>Ai fini di una migliore integrazione tra performance e budgeting, dal punto di vista operativo, nella scheda obiettivi sono stati inseriti i campi per inserire il relativo importo e il valore di partenza ai fini della misurabilità del target finale.</p> <p>Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance 2020 è stata introdotta, una parte descrittiva relativa alle modalità di integrazione e raccordo con i documenti di programmazione strategica, finanziaria e di bilancio e con i sistemi di controllo esistenti.</p> <p>Al fine di una rendicontazione non solo economica, l'Ateneo inoltre, ha redatto per l'anno 2017 il primo bilancio sociale, procurando così dei concreti parametri per comunicare e valutare il suo impatto sul tessuto socio-economico di riferimento.</p>	
<i>4.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?</i>	Gli obiettivi, in quanto di struttura, ricadono su tutto il personale afferente alla struttura medesima.
La razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane disponibili è applicata anche attraverso un monitoraggio periodico dell'efficacia delle scelte operative.	
<b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative: riferimenti web:</b> <a href="https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo">https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo</a> <a href="https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale">https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale</a>	

<b>Argomento n. 2 - Obiettivi operativi</b>	
<p>Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale ANVUR di avvio del ciclo della performance 2016-2018: <b>significativo miglioramento</b>                      Variazioni rispetto alle evidenze del monitoraggio NdV di avvio del ciclo della performance 2020-2022: <b>nessun cambiamento</b></p>	
<b>5. Definizione degli obiettivi operativi</b>	
<i>5.1 Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?</i>	Sì, tutti
<p>Nella documentazione allegata al Piano integrato 2020-2022 è mappata correttamente la rispondenza tra obiettivi operativi e obiettivi strategici. Sono correttamente contemplati obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione.                      Non sono previsti obiettivi operativi trasversali, anche associabili a progetti.</p>	
<i>5.2 Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione con il personale dirigente e non dirigente?</i>	Sì
<p>Gli obiettivi operativi corrispondenti alle varie Aree strategiche sono stati concertati con il coinvolgimento dei responsabili della Governance, delle strutture dell'Amministrazione e delle strutture decentrate, al fine della loro condivisione e partecipazione alla stesura del Piano.</p>	
<p><b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative: Riferimento TITULUS:</b>                      Prot n. 81941 del 25 luglio 2019 "Ciclo di performance e di bilancio - obiettivi operativi 2020"</p>	
<b>6. Indicatori associati agli obiettivi operativi</b>	
<i>6.1 Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?</i>	Sì, almeno il 50%
<p>Non tutti gli obiettivi operativi sono riportati indicatori adeguati, tali indicatori a volte derivano da procedure interne che potrebbero permettere comunque una corretta misura delle finalità se letti trasversalmente.</p>	
<i>6.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?</i>	Sì, tutti
<p>Per tutti gli obiettivi operativi gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili, tuttavia alcune fonti sarebbero da certificare certificate.</p>	
<p><i>6.3 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?</i>                      (se sì) specificare i 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:</p>	<p>Sì, per almeno il 50% degli indicatori                      I 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione:  <b>1.</b>ESSE3 sistema gestionale della didattica  <b>2.</b>U-GOV sistema gestionale della programmazione didattica  <b>3.</b>U-GOV sistema contabile  <b>4.</b>Catalogo della Ricerca  <b>5.</b>Sistema delle risorse umane</p>
<p>Non tutti gli obiettivi operativi sono collegati a sistemi informatici.</p>	
<i>6.4 Gli indicatori sono alimentati da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?</i>	No
<p>Il riferimento alle banche dati esterne è indiretto.</p>	
<p><b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative: -</b></p>	

7. Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi	
7.1 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?	Sì, più del 50%
Il monitoraggio dei target individuati è descritto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020 UNIPG.	
7.2 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa o anche ad amministrazioni nazionali, estere)?	Sì, meno del 50%
L'Ateneo dispone delle informazioni di <i>benchmark</i> necessarie, utili alla definizione di target associati agli indicatori propri degli obiettivi strategici. Tuttavia i target di indicatori associati a obiettivi prevalentemente qualitativi non sono misurabili con valori storici di riferimento.	
<b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative: Riferimenti web:</b> <a href="https://www.unipg.it/files/pagine/501/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance---anno-2020.pdf">https://www.unipg.it/files/pagine/501/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance---anno-2020.pdf</a>	
8. Risorse assegnate agli obiettivi operativi	
8.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?	L'attribuzione delle risorse avviene in sede di approvazione del bilancio unico di previsione annuale autorizzatorio, in base alle proposte di budget formulate dalle strutture amministrative.
<p>La previsione della formulazione degli obiettivi da parte dei Dirigenti e delle Strutture decentrate viene fatta contestualmente alla formulazione delle proposte di budget per l'anno di riferimento, ciò al fine di tendere verso un sistema di performance budgeting ovvero di massima integrazione tra la programmazione degli obiettivi operativi e le relative risorse a budget dedicate.</p> <p>Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance 2020, inoltre, è stata introdotta una parte descrittiva relativa alle modalità di integrazione e raccordo con i documenti di programmazione strategica, finanziaria e di bilancio e con i sistemi di controllo esistenti.</p> <p>Rimangono tuttavia limitate le risorse a budget per gli obiettivi di performance 2020.</p>	
8.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?	Le risorse umane sono proprie degli Uffici, non vi è assegnazione di risorse umane agli obiettivi.
A seguito dell'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance 2020, gli obiettivi sono esclusivamente di struttura sia per il Direttore Generale, sia per i Dirigenti di Ripartizione che per i Segretari amministrativi dei Dipartimenti/Centri/Polo.	
<b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative: Riferimenti web:</b> <a href="https://www.unipg.it/files/pagine/501/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance---anno-2020.pdf">https://www.unipg.it/files/pagine/501/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance---anno-2020.pdf</a>	

9. Analisi delle sedi territoriali	
<i>9.1 Sono assegnati specifici obiettivi operativi alle sedi territoriali?</i>	Sì, a tutte
Tra i soggetti che partecipano al raggiungimento degli obiettivi operativi della struttura, quest'anno nel Piano è stato incluso il personale che svolge funzioni di natura tecnica a supporto dell'attività didattica e di ricerca presso le strutture decentrate di categorie EP, D, C e B.	
<i>9.2 Gli obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali riguardano tutti i servizi dalle stesse erogati?</i>	Sì, almeno il 50%
Nelle sedi distaccate sul territorio (Dipartimenti, Centri, Polo Scientifico Didattico di Terni) l'attività strategica e operativa è assegnata in considerazione dei servizi da essi erogati.	
<i>9.3 Gli obiettivi e i relativi indicatori sono formulati in modo da consentire una valutazione comparativa (benchmarking tra sedi territoriali)?</i>	Sì, almeno il 50%
Parte degli obiettivi operativi assegnati alle sedi distaccate (Dipartimenti) e alcuni dei relativi indicatori sono formulati in modo da consentire una valutazione comparativa.	
<b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative: -</b>	

### Argomento n. 3 - Qualità dei servizi

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale ANVUR di avvio del ciclo della performance 2016-2018: **significativo miglioramento**  
 Variazioni rispetto alle evidenze del monitoraggio NdV di avvio del ciclo della performance 2020-2022: **nessun cambiamento**

9

10. Standard di qualità dei servizi a domanda individuale	
<i>10.1 In che misura i servizi per i quali sono definiti gli standard sono rappresentativi dell'attività dell'amministrazione?</i>	Non sono definiti gli standard
<i>10.2 Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder chiave nel processo di definizione e aggiornamento degli standard di qualità sono state tali da assicurare l'adequatezza degli indicatori e dei valori programmati?</i>	Nel Piano Integrato 2020-2022 non è proposto un aggiornamento degli standard di qualità.
<b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</b>	

### Argomento n. 4 - Pari opportunità

11. Promozione delle pari opportunità	
11.1 Sono stati pianificati interventi di promozione delle pari opportunità non già presenti tra gli obiettivi?	E' stato aggiornato il Piano delle Azioni positive 2020 approvato come allegato n. 10 al Piano Integrato 2020/2022, approvato dagli Organi in data 28/01/2020
Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato ricostituito con decorrenza dal 06/02/2018, con il compito di monitorare l'effettiva implementazione del Piano delle Azioni Positive. Il 23/05/2018 è stato presentato il Secondo Rapporto di Genere dell'Ateneo.	
<b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</b> - <b>riferimenti web:</b> <a href="https://www.unipg.it/ateneo/pari-opportunita-e-politiche-sociali/in-ateneo">https://www.unipg.it/ateneo/pari-opportunita-e-politiche-sociali/in-ateneo</a> <a href="https://www.unipg.it/ateneo/pari-opportunita-e-politiche-sociali/organi">https://www.unipg.it/ateneo/pari-opportunita-e-politiche-sociali/organi</a> <a href="https://www.unipg.it/files/pagine/502/allegato-10--piano-delle-azioni-positive-2020.pdf">https://www.unipg.it/files/pagine/502/allegato-10--piano-delle-azioni-positive-2020.pdf</a> <a href="https://www.unipg.it/files/pagine/894/rapporto-genere-2018-05-25.pdf">https://www.unipg.it/files/pagine/894/rapporto-genere-2018-05-25.pdf</a>	

10

### Argomento n. 5 - Valutazione individuale

Variazioni rispetto alle evidenze del Rapporto individuale ANVUR di avvio del ciclo della performance 2016-2018: <b>significativo miglioramento</b> Variazioni rispetto alle evidenze del monitoraggio NdV di avvio del ciclo della performance 2020-2022: <b>nessun cambiamento</b>	
12. Obiettivi individuali dei dirigenti	
12.1 Sono assegnati obiettivi specifici individuali ai dirigenti oltre a quelli organizzativi presenti nel Piano e a quelli relativi alle competenze professionali e manageriali dimostrate?	No
Gli obiettivi individuali assegnati ai singoli dirigenti coincidono con quelli organizzativi assegnati alle strutture.	
12.2 Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore?	Non applicabile
<b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</b> <b>Riferimento TITULUS:</b> Prot n. 81941 del 25 luglio 2019 "Ciclo di performance e di bilancio - obiettivi operativi 2020"	

<b>Argomento n. 6 - Processo di pianificazione</b>	
<b>13. Coinvolgimento dei vari soggetti</b>	
<i>13.1 Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di indirizzo politico?</i>	Basso, in quanto la nuova Governance è subentrata quando il processo di pianificazione degli obiettivi era già nella fase conclusiva
<i>13.2 Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della dirigenza?</i>	Alto
Il Direttore Generale e i Dirigenti delle Ripartizioni hanno partecipato direttamente al processo di pianificazione.	
<b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</b> <b>Riferimento TITULUS:</b> Prot n. 81941 del 25 luglio 2019 "Ciclo di performance e di bilancio - obiettivi operativi 2020"	
<b>14. Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione</b>	
<i>14.1 Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione?</i>	Accompagnamento Controllo Supporto metodologico
Il Nucleo ha definito i principi metodologici di riferimento per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMVP nella seduta del 25 gennaio 2016. Il Nucleo, facendo seguito alla richiesta dell'Amministrazione Prot. 137244 del 4 dicembre 2019, nella seduta del 12 dicembre 2019, ha espresso le proprie valutazioni sul SMVP per l'anno 2020.	
<i>14.2 Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano?</i>	Il Nucleo di Valutazione, per mezzo delle proprie relazioni annuali, ha contribuito <i>ex ante</i> attraverso indicazioni tecniche e metodologiche, proponendo specifiche raccomandazioni e suggerimenti.
Il Nucleo di Valutazione redige annualmente un'apposita relazione sulla valutazione della performance di Ateneo, di riferimento per la redazione del Piano. Il Nucleo con questo documento è chiamato a esprimere osservazioni sul Piano della Performance 2020-2022, che saranno recepite dal rettore su mandato del Consiglio di Amministrazione.	
<b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</b> - <b>riferimenti web:</b> <a href="http://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/organi-di-gestione-di-controllo-consultivi-e-di-garanzia/nucleo-di-valutazione/download">http://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/organi-di-gestione-di-controllo-consultivi-e-di-garanzia/nucleo-di-valutazione/download</a>	



15. Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria	
15.1 I sistemi informatici sono adeguati a favorire l'integrazione tra i processi?	I processi utilizzano sistemi diversi, e senza scambio automatico di informazioni.
<p>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2020 contiene una parte descrittiva relativa alle modalità di integrazione e raccordo con i documenti di programmazione strategica, finanziaria e di bilancio e con i sistemi di controllo esistenti. <b>Riferimenti web:</b>  <a href="https://www.unipg.it/files/pagine/501/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance---anno-2020.pdf">https://www.unipg.it/files/pagine/501/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance---anno-2020.pdf</a></p>	
15.2 Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?	Sì
L'introduzione della contabilità economico-patrimoniale, segue e precede il processo di continuo miglioramento dell'integrazione tra azioni amministrative e performance, permettendo in linea teorica una corretta definizione delle risorse disponibili.	
15.3 Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti nei due processi è stato adeguatamente attuato?	Sì, con le difficoltà proprie di un organigramma complesso.
<p>Nel Piano integrato 2019-2021 sono parzialmente presenti collegamenti diretti tra le risorse economico-finanziarie e gli obiettivi fissati, segnale di un'interazione non ancora pienamente utilizzabile.</p> <p>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.</p>	
<p><b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'utilizzo di un sistema informativo di supporto sperimentale e non completamente automatizzato, avvia un percorso di miglioramento evidente.</li> </ul>	
16. Informazioni ulteriori sul processo	
16.1 E' stato effettivamente implementato l'eventuale modello di misurazione previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance?	Sì, in data 20.12.2019 è stato approvato il nuovo SMVP anno 2020
Il Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2019 ha adottato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2020", recependo ulteriori correttivi in adeguamento a sopravvenute normative regolamentari di Ateneo e nazionali.	
16.2 Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la massima diffusione e comprensione del Piano all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione?	Pubblicazione on line nella sezione Amministrazione Trasparente e comunicazione a tutto il personale di Ateneo tramite posta elettronica.
La comunicazione dell'Adozione del Piano Integrato 2020/2022 e pubblicazione nel sito web dell'Ateneo è stata data al personale tramite posta certificata.	
<p><b>Eventuali ulteriori annotazioni ed evidenze quantitative:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'utilizzo di un sistema informativo di supporto completamente automatizzato, sarebbe di riferimento anche rispetto alla diffusione e comprensione del Piano all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione.</li> </ul>	

**Informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi presenti nel Piano della performance e non desumibili dai dati inseriti dalle amministrazioni nel Portale della Performance**

N. obiettivi operativi tot.	135
N. obiettivi operativi con indicatori	135
N indicatori tot	142
N. indicatori privi di formula di calcolo	54*
N. indicatori privi di target annuale	0
N. obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate	22
N. obiettivi operativi con risorse umane assegnate	135
N. obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali	60**

\*Intesi di natura temporale o binaria

\*\* Assegnati ai Dipartimenti, Polo di Terni e Centri

**Estratto Verbale n. 3 del Nucleo di Valutazione di Ateneo  
 Adunanza telematica del 17 aprile 2020**

L'anno duemilaventi, il giorno 17 del mese di aprile alle ore 11:35 il Nucleo di Valutazione si è riunito in modalità telematica ai sensi del D.R. n. 480 del 17/03/2020 "Regolamento temporaneo per lo svolgimento delle sedute collegiali in modalità telematica", a seguito di convocazione con nota prot. n. 32975 del 3 aprile 2020, Reg. 2099/NV, trasmessa a tutti i componenti mediante posta elettronica, per trattare il seguente ordine del giorno:

**omissis**

**3. Performance – Monitoraggio assegnazione obiettivi organizzativi e individuali;**

**omissis**

Partecipanti alla riunione:

<b>Nominativi</b>	<b>PL</b>	<b>PT</b>	<b>AG</b>
Prof.ssa Graziella Migliorati – Coordinatore*		X	
Prof.ssa Valeria Ambrogi		X	
Prof. Francesco Bartolucci		X	
Prof.ssa Antonella Casoli		X	
Prof. Massimo Castagnaro		X	
Prof.ssa Marina D'Orsogna		X	
Prof. Marco Gobbetti		X	

Legenda: PL = presente in loco, PT = presente in modalità telematica, AG = assente giustificato

Partecipano alla riunione, altresì, la Dott.ssa Luciana Severi (con l'incarico di segretario verbalizzante), il Dott. Maurizio Braconi e la Dott.ssa Roberta Millucci dell'Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione e Statistica.

La riunione telematica si svolge tramite Skype Microsoft.

\*\*\*

Il Coordinatore, constatata la regolarità della convocazione e la partecipazione della maggioranza dei componenti, come da artt. 2 e 3 del Regolamento, dichiara aperta la seduta.

**omissis**

**3. Performance – Monitoraggio assegnazione obiettivi organizzativi e individuali**

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:

- VISTO l'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n.75/2017;
- VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 23/2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del

Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)”;

- VISTA la Legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del D.L. 23 giugno 2014, n. 90, che trasferisce la competenza dell'ANAC (ridenominata Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell'art.19, comma 2), relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del D.Lgs. n.150/2009, al Dipartimento della Funzione pubblica;
- VISTA la comunicazione del Dipartimento della Funzione pubblica, pervenuta in data 19 agosto 2014, con la quale viene specificato che mantengono la loro validità le indicazioni operative già espresse attraverso le relative delibere dall'ANAC (già CIVIT), nonché il calendario delle attività che le amministrazioni devono porre in essere in relazione al ciclo della performance. Nella stessa nota si precisa inoltre che “per i Ministeri, gli Enti Pubblici Nazionali, le Università e tutte le amministrazioni già accreditate, la trasmissione della documentazione continua ad avvenire attraverso l'aggiornamento del Portale della Trasparenza”;
- TENUTO CONTO che il Dipartimento della Funzione Pubblica, in sostituzione del “Portale della Trasparenza”, ha attivato il Portale della Performance che contempla la sezione “Assegnazione obiettivi individuali” conforme a quanto disposto dalla citata delibera CIVIT (ora ANAC) n. 23/2013;
- VISTO il documento ANVUR “Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane” del 20 luglio 2015 e il documento “Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018” del 20 dicembre 2017;
- VISTO il documento ANVUR “Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane” del 23 gennaio 2019;
- VISTO il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2019” dell'Ateneo di Perugia, adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2018 e revisionato in data in data 20 dicembre 2019;
- VISTO il “Piano integrato 2019-2021” dell'Ateneo di Perugia, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 gennaio 2019;
- VISTO il documento “Performance di Ateneo - Monitoraggio di primo livello sull'avvio del ciclo della performance 2019-2021 (ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. a), b) e f), del Decreto Legislativo n. 150/2009)” approvato nella seduta del 25 febbraio 2019;
- VISTO il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2020” dell'Ateneo di Perugia, adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2019;
- VISTO il “Piano integrato 2020-2022” dell'Ateneo di Perugia, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 gennaio 2020;
- VISTO il documento “Performance di Ateneo - Monitoraggio di primo livello sull'avvio del ciclo della performance 2020-2022 (ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. a), b) e f), del Decreto Legislativo n. 150/2009)” approvato nella seduta del 20 febbraio 2020;
- ACQUISITA la nota informativa del Direttore Generale, prot. n. 24435 del 6 marzo 2020, avente ad oggetto “Monitoraggio della premialità – Assegnazione obiettivi performance anno 2019 e anno 2020” a riscontro della nota del Coordinatore del Nucleo di Valutazione prot.n. 17803 del 21 febbraio 2020;
- RITENUTO utile mantenere la continuità e la coerenza delle informazioni da monitorare in mancanza di ulteriori indicazioni operative specifiche in materia di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi;

DELIBERA

- ❖ di approvare le schede “Monitoraggio sull’assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della *performance* anni 2019 e 2020”, allegate al presente verbale, **sub lett. B**), per farne parte integrante e sostanziale;
- ❖ di autorizzare il Compilatore OIV alla trasmissione, per mezzo del Portale della Performance, delle informazioni raccolte.

***omissis***

Non essendovi altro argomento all’ordine del giorno da trattare, la seduta viene tolta alle ore 12:05.

Il presente verbale è approvato seduta stante.

Il Segretario verbalizzante

**Dott.ssa Luciana Severi**  
(F.to Luciana Severi)

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione

**Prof.ssa Graziella Migliorati**  
(F.to Graziella Migliorati)

**Allegato B – Verbale NdV n. 3 del 17 aprile 2020**

Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della *performance* anno 2020 (Allegato 2 Delibera CIVIT n.23/2013)

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	Personale in servizio al 28/01/2020 (valore assoluto)	Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	0	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4	0	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	1030	0	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
	Si	No	(se no) motivazioni	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	X			
Non dirigenti	X			

Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della *performance* anno 2019 (Allegato 2 Delibera CIVIT n.23/2013)

1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	Personale in servizio al 23/01/2019 (valore assoluto)	Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	0	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4	0	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	1065	0	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
	Si	No	(se no) motivazioni	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	X			
Non dirigenti	X			

**Estratto Verbale n. 6 del Nucleo di Valutazione di Ateneo  
Adunanza telematica del 30 giugno 2020**

L'anno duemilaventi, il giorno 30 del mese di giugno alle ore 14:00 il Nucleo di Valutazione si è riunito in modalità telematica ai sensi del D.R. n. 480 del 17/03/2020 "Regolamento temporaneo per lo svolgimento delle sedute collegiali in modalità telematica", a seguito di convocazione con nota prot. n. 55190 del 23 giugno 2020, trasmessa a tutti i componenti mediante posta elettronica, per trattare il seguente ordine del giorno:

*omissis*

3. Validazione Relazione sulla Performance 2019;

*omissis*

Partecipanti alla riunione:

<b>Nominativi</b>	<b>PL</b>	<b>PT</b>	<b>AG</b>
Prof.ssa Graziella Migliorati – Coordinatore		X	
Prof.ssa Valeria Ambrogi		X	
Prof. Francesco Bartolucci		X	
Prof.ssa Antonella Casoli		X	
Prof. Massimo Castagnaro		X	
Prof.ssa Marina D'Orsogna			X
Prof. Marco Gobetti		X	

Legenda: PL = presente in loco, PT = presente in modalità telematica, AG = assente giustificato

Partecipano alla riunione, altresì, la Dott.ssa Luciana Severi (con l'incarico di segretario verbalizzante), il Dott. Maurizio Braconi e la Dott.ssa Roberta Millucci dell'Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione e Statistica.

La riunione telematica si svolge tramite Skype Microsoft.

\*\*\*

Il Coordinatore, constatata la regolarità della convocazione e la partecipazione della maggioranza dei componenti, come da artt. 2 e 3 del Regolamento, dichiara aperta la seduta.

*omissis*

**3. Validazione Relazione sulla Performance 2019**

II NUCLEO DI VALUTAZIONE:

- VISTO l'art. 14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, ai sensi del quale il Nucleo di Valutazione nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione "**valida la Relazione sulla performance, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione**";
- VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 5 del 07.03.2012 in merito a "Linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance";



- VISTA, **per la parte non superata ai sensi della nota DFP, Id. n. 19434295 del 29.03.2018**, la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 6 del 07.03.2012 in merito a "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4, lettera c, del D. Lgs. n. 150/2009)" e il successivo documento "Aggiornamento dell'Allegato A della delibera CIVIT n. 6/2012 ai fini della validazione della Relazione sulla performance 2012" del 04.07.2013;
- VISTA la delibera CIVIT (ora ANAC) n. 23 del 16.04.2013 in merito a "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio OIV e alla Relazione OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a, del D. Lgs. n. 150/2009)";
- VISTO il D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105 avente ad oggetto "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni";
- VISTO il Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'ANAC con delibera n. 831 del 03.08.2016, aggiornato al 2019 con delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019;
- TENUTO CONTO che il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 contenente modifiche al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n.124, stabilisce che il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR è svolto dall'ANVUR;
- VISTO il documento ANVUR "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" del 20.07.2015, il quale in materia di validazione recita: "Le tre fasi del ciclo della performance sono le seguenti: 1. un atto di programmazione (il Piano della performance); 2. un'attività di monitoraggio ed eventuale correzione della programmazione, esercitata internamente dall'ente e verificata dagli OIV (che è indispensabile, ma non adempimentale); 3. **una valutazione dei risultati ottenuti, che compete agli organi di governo dell'ente ed è opportunamente rendicontata (la Relazione sulla performance), da cui discende tra l'altro l'attribuzione dei premi individuali in seguito alla validazione degli OIV**". E ancora: "**La Relazione inoltre deve essere validata dagli OIV entro il 15 settembre di ogni anno (scadenza in questo caso prevista da una delibera CIVIT, la n.6/2012) [ora 30 giugno di ogni anno come stabilito dal DFP con nota Id. n. 19434295 del 29.03.2018]**";
- VISTO il documento ANVUR "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" del 20.12.2017, che recita: Un'ulteriore novità nel d.lgs. n.150/2009 novellato consiste nell'anticipazione al 30 giugno della validazione della Relazione sulla Performance, che risulterà pertanto a essa coincidente. **Ciò comporta che nel SMVP siano definiti tempi di monitoraggio verosimili (per le risorse dedicate, per i sistemi informatici disponibili ecc.), sia da parte dell'amministrazione che del NdV-OIV, in modo tale che quest'ultimo sia in condizione di validare la Relazione in anticipo rispetto al passato**. A tal proposito l'ANVUR ribadisce l'indirizzo espresso nelle Linee Guida del 2015 considerando cogenti le sole scadenze previste dalla legge e dunque, ancora per il 2018, esclusivamente il 31 gennaio per il Piano e **il 30 giugno per la Relazione, con l'unica differenza che quest'ultima dev'essere già validata dal NdV (non sono previste cioè né scadenze né template prefissati per i monitoraggi intermedi, che vanno semplicemente rendicontati in sede di Relazione)**;
- VISTA la nota del DFP, Id. n. 19434295 del 29.03.2018, avente ad oggetto "Relazione annuale sulla performance – scadenza al 30 giugno del termine per la pubblicazione della Relazione", che stabilisce "**Sul punto devono, quindi, intendersi superate le disposizioni di cui alla delibera CIVIT n. 6 del 2012. Le Relazioni annuali sulla performance relative all'anno [precedente] devono, pertanto, essere approvate, validate e pubblicate entro il 30 giugno [dell'anno corrente]. Conseguentemente, la predisposizione della Relazione da parte delle amministrazioni deve essere avviata in tempo utile per consentirne l'approvazione da parte dell'organo politico-amministrativo e la successiva validazione da parte dell'OIV nel rispetto della scadenza del 30 giugno**";

- VISTO il documento ANVUR “Linee guida 2018 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione” del 16.05.2018, nel quale si precisa **che l’interpretazione prevalente sul significato giuridico della “validazione” della Relazione sulla performance è che essa si limiti ad assicurare la correttezza metodologica e la coerenza con quanto indicato nel SMVP. In attesa di un pronunciamento ufficiale da parte del DFP, in sostanza, il NdV accerta che i risultati indicati nella Relazione siano effettivamente riscontrabili;**
- VISTO il documento ANVUR “Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane” del 16.01.2019, **che ribadisce l’anticipazione al 30 giugno di ogni anno della Validazione da parte del Nucleo di Valutazione della Relazione sulla Performance;**
- VISTO il documento UNIPG “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2019 – revisione del 20.12.2019” adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 20.12.2019;
- VISTO il documento ANVUR “Università degli Studi di Perugia - Feedback al Piano Integrato 2016-2018” del 10.01.2017, che contempla specifiche osservazioni rispetto all’integrazione tra programmazione economico-finanziaria dell’Ateneo, pianificazione strategica e Piano della Performance 2016;
- VISTO il “Piano Integrato 2019-2021” adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 23.01.2019, e revisionato dal Consiglio medesimo nelle date 28.03.2019, 29.05.2019 e 1.07.2019;
- RICHIAMATO il documento NdV “Monitoraggio di primo livello sull’avvio del ciclo della performance 2019-2021” approvato nella seduta del 25.02.2019;
- VISTO il “Piano triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021”, adottato con D.R. n. 125 del 31.01.2019 ratificato da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27.02.2019;
- RICHIAMATO il documento NdV “Valutazione della Performance - anno 2019” approvato in data 12.07.2019, quale Sezione seconda della Relazione Annuale prevista dagli artt. 12 e 14 del D.Lgs. n. 19/2012;
- VISTE le note operative, prot n. 56652 del 24.07.2018 avente ad oggetto “Ciclo di performance e di bilancio - Obiettivi operativi 2019” e Prot. n. 69628 del 24.06.2019, avente ad oggetto “Piano Integrato 2019-2021 - Monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi”;
- VISTA la nota prot. 8685 del 30.01.2020 di trasmissione del documento “Relazione anno 2019” redatto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, recante i risultati dell’attività svolta (ai sensi dell’art.1, comma 14, della Legge n.190/2012);
- VISTA la “Relazione sui risultati delle attività di Formazione, Ricerca e Trasferimento Tecnologico – anno 2019”, redatta ai sensi dell’art. 3-quater del D.L. 10 novembre 2008 n. 180, convertito dalla legge 9 gennaio 2009, n. 1 e approvata da Senato Accademico in data 9.06.2020 e Consiglio di Amministrazione in data 10.06.2020;
- RICHIAMATO il documento NdV “Relazione sul Bilancio Unico di Ateneo Esercizio 2019” approvato nella seduta del 15.06.2020;
- VISTA la nota del Direttore Generale prot. n. 54153 del 19.06.2020 avente ad oggetto “Trasmissione Relazione sulla Performance – anno 2019 – ai fini della validazione”;
- CONSIDERATO che nella seduta del 30.06.2020 il Consiglio di Amministrazione ha adottato il documento “Relazione sulla performance 2019” ai sensi dell’art. 10, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n.150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, con modifiche non sostanziali rispetto a quanto presentato con nota prot. n. 54153 del 19.06.2020;
- TENUTO CONTO dei risultati e degli elementi emersi dai colloqui con i componenti dell’apparato dirigenziale;
- CONSIDERATO che la documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso il Nucleo di Valutazione;
- NELLE MORE dell’introduzione di un modello standard di validazione prodotto ad hoc da ANVUR;

DELIBERA

- ❖ di validare la "Relazione sulla Performance 2019", rimarcando i contenuti del "Giudizio di sintesi del Nucleo di Valutazione per la validazione della Relazione sulla performance 2019" allegato al presente verbale, **sub lett. B1**), per farne parte integrante e sostanziale;
- ❖ di approvare il documento "Sezione di sintesi delle carte di lavoro" allegato al presente verbale, **sub lett. B2**), per farne parte integrante e sostanziale;
- ❖ di approvare il documento di validazione, allegato al presente verbale, **sub lett. B3**), per farne parte integrante e sostanziale;
- ❖ di autorizzare il compilatore OIV all'immissione del documento di validazione e del documento "Sezione di sintesi delle carte di lavoro" nel Portale della Performance, in seguito all'inserimento del documento "Relazione sulla Performance 2019".

INVITA

- ❖ sulla base e a integrazione di quanto emerso nel documento "Giudizio di sintesi del Nucleo di Valutazione per la validazione della Relazione sulla performance 2019" allegato al presente verbale, **sub lett. B1**) per farne parte integrante e sostanziale", il Rettore e il Direttore Generale, al coordinamento dei contenuti delle seguenti relazioni annuali:
  - Relazione su Formazione, Ricerca e Trasferimento Tecnologico (L. n.1/2009);
  - Relazione sulla Performance (D.Lgs. n. 150/2009);per gli esercizi a venire, al fine di restituire una visione di insieme delle attività propriamente accademiche e di quelle amministrative collegate.
- ❖ l'Amministrazione a promuovere un aggiornamento del "Sistema di misurazione e valutazione della performance - anno 2020", adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 20.12.2019, tale da scongiurare l'approvazione da parte dell'organo politico-amministrativo della Relazione della Performance a ridosso della scadenza del 30 giugno di ogni anno (come registrato negli ultimi due anni), al fine di consentire una adeguata e successiva validazione da parte dell'OIV nel rispetto della scadenza del 30 giugno (rif. nota del DFP, Id. n. 19434295 del 29.03.2018).

*omissis*

## 7. Varie ed eventuali

Non essendovi altro argomento all'ordine del giorno da trattare, la seduta viene tolta alle ore 14:40.

Il presente verbale è approvato seduta stante.

Il Segretario verbalizzante

**Dott.ssa Luciana Severi**

*(F.to Luciana Severi)*

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione

**Prof.ssa Graziella Migliorati**

*(F.to Graziella Migliorati)*

## **GIUDIZIO DI SINTESI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019**

Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Perugia, nelle funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2019, quale proposta per l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 30 giugno 2020, trasmessa al Coordinatore del Nucleo di Valutazione dalla Direzione Generale con nota prot. n. 54153 del 19 giugno 2020, al fine della sua validazione ai sensi dell'art. 14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009, modificato ai sensi del D.Lgs. n. 74/2017, tenuto conto dei principi e delle delibere CIVIT (ora ANAC) n.4/2012, n.5/2012, n.6/2012 (con successivi aggiornamenti del 4 luglio 2013) e n. 23/2013, per quanto applicabili alle Università, nonché dei documenti ANVUR *"Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane"* del 20 luglio 2015, *"Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020"* del 20.12.2017, *"Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane"* del 16.01.2019 e *"Linee guida 2019 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione"* del 18.04.2019, oltreché del documento *"Piano Nazionale Anticorruzione"* adottato dall'ANAC con delibera n. 831 del 3 agosto 2016, aggiornato al 2019 con delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019.

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione riporta una descrizione dell'esito dell'analisi condotta per la validazione della suddetta Relazione.

### **PREMESSE**

Il Nucleo di Valutazione ha accertato che, a conclusione del riassetto organizzativo e istituzionale dell'Ateneo di Perugia in attuazione della L. 240/2010 e in considerazione di quanto disposto dal documento ANVUR *"Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane"* del 20.07.2015, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 dicembre 2018 ha approvato il documento *"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2019 - Rev n. 4"* sulla base del parere espresso dal Nucleo nella seduta del 17.12.2018. Successivamente, all'esito dell'applicazione intermedia, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20.12.2019 ha approvato una revisione del documento *"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance – anno 2019 - Rev n. 5"* sulla base del parere espresso dal Nucleo nella seduta del 12.12.2019.

Nel quadro normativo di riferimento è intervenuto il D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, recante *"Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124"*, i cui provvedimenti sono entrati in vigore a decorrere dal 22 giugno 2017. Tale aggiornamento normativo ha apportato modifiche importanti al processo di validazione della Relazione sulla Performance. Ulteriori chiarimenti sui contenuti del documento Relazione sulla Performance e quindi sul processo di validazione sono pervenuti dall'ANVUR con *"Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane"* del 16.01.2019.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha inoltre fornito *"Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale"* (Linee guida n. 5/2019), che forniscono alle amministrazioni pubbliche indicazioni di maggior dettaglio in ordine alla misurazione e valutazione della performance individuale, rispetto a quanto già previsto nelle precedenti linee guida del Dipartimento e, in particolare, nelle linee guida n. 2/2017.

La Relazione sulla Performance 2019 viene esaminata come documento di autovalutazione dell'Ateneo in merito al proprio Ciclo di performance, nella quale vengono evidenziati il grado di utilizzo di indicatori quantitativi a supporto dell'analisi, la presenza di rendicontazione, il grado di approfondimento delle criticità emerse, la presenza di proposte di miglioramento per la redazione del successivo Piano Integrato o per il perfezionamento di quello in attuazione.

## **PROCESSO DI VALIDAZIONE**

Il processo di validazione della Relazione sulla Performance 2019 è stato condotto, per quanto descritto in premessa, circoscrivendo l'analisi unicamente ai risultati raggiunti in ordine agli obiettivi di gestione dell'anno 2019 previsti dal Piano Integrato 2019-2021, adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 gennaio 2019 e revisionato con delibere del 28 marzo, 29 maggio e del 15 luglio 2019, secondo quanto indicato nelle linee guida della CIVIT (ora ANAC) di cui alla delibera 6/2012 e successivi aggiornamenti del 4 luglio 2013, come richiamate dal documento CIVIT (ora ANAC) n.23/2013 "*Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV*".

Per l'analisi dei risultati raggiunti il Nucleo inoltre si è avvalso del documento ANVUR "Feedback al Piano Integrato 2016-2018 dell'Ateneo di Perugia" pubblicato in data 17 gennaio 2017, delle proprie verifiche e relazioni annuali, nonché del contributo del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza. Sono altresì state prese in considerazione le relazioni di Ateneo sul Bilancio Unico esercizio 2019 e sulla Formazione, Ricerca e Trasferimento tecnologico, nonché quelle del Direttore Generale e dei Dirigenti sulle attività svolte nel 2019.

In particolare, assicurando la correttezza metodologica e la coerenza con quanto indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, gli ambiti oggetto di validazione sono stati:

- la conformità della Relazione alle disposizioni del decreto legislativo 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera CIVIT (ora ANAC) n.5/2012;
- la veridicità, l'attendibilità e la completezza dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione;
- la comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.

L'analisi è stata condotta per ciascuna sezione della Relazione utilizzando:

- 1) **sezione (A)** - riferimenti della relazione sulla performance (precompilato da ANAC ai sensi delle delibere n.5/2012 e n.6/2012);
- 2) **sezione (B)** - aree oggetto di verifica ai fini della validazione (precompilato da ANAC ai sensi delle delibere n.5/2012 e n.6/2012);
- 3) **sezione (C)** - una check-list nella quale sono stati registrati, per ciascuna area di verifica, gli elementi oggetto di validazione a testimonianza del lavoro effettuato per l'analisi;
- 4) **sezione (D)** - gli esiti della verifica e le considerazioni emerse sulla base degli elementi probativi;
- 5) **sezione (E)** - le fonti di informazione (soggetti o documenti utilizzati);
- 6) **sezione (F)** - gli eventuali commenti raccolti sul punto esaminato nel processo di interlocuzione con gli uffici;
- 7) **sezione (H)** - le conclusioni raggiunte.

Nello specifico, l'attendibilità dei contenuti è stata verificata attraverso un riscontro a campione con i dati risultanti dalla documentazione acquisita dai relativi uffici. I documenti preparatori della check-list rimangono conservati agli atti del Nucleo di Valutazione.

### **CONSIDERAZIONI SULLA COMPRESIBILITA', CONFORMITA' E ATTENDIBILITA'**

Sono qui indicate le motivazioni della validazione con alcune osservazioni critiche che potranno permettere all'Amministrazione l'individuazione di idonee e future soluzioni volte a superare i limiti evidenziati e a favorire un processo di miglioramento.

La forma del Piano Integrato per il triennio 2019-2021 è risultata coerente con gli indirizzi ANVUR, tuttavia risulta ancora parziale l'integrazione con la programmazione economico-finanziaria.

Nell'ambito delle "informazioni di interesse per i cittadini e gli studenti (*stakeholder* esterni)" l'Amministrazione ha reso coerenti e completi i contenuti descrittivi del contesto di riferimento, dell'azione amministrativa, dei risultati raggiunti e delle criticità e opportunità individuate, richiamando gli assetti che hanno caratterizzato le attività dell'Ateneo di Perugia nell'anno 2019. Le informazioni sono veritiere e attendibili per tutte le sezioni. La sezione è scritta con un linguaggio chiaro e comprensibile anche per il lettore non esperto.

Il monitoraggio della soddisfazione degli utenti rispetto alla qualità dei servizi offerta è rendicontato a livello di Dipartimento (da 3 Dipartimenti su 16). Non sono contemplati i risultati dei monitoraggi effettuati a livello di Ateneo (Valutazione della Didattica, questionario Almalaurea).

In riferimento alla sezione "obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti", si rileva che la logica a cascata è pienamente rappresentata attraverso lo stesso albero delle performance, in riferimento al quale vengono presentati sinteticamente i risultati raggiunti (comunque presentati in dettaglio nell'allegato 2.1 della Relazione sulla performance 2019).

Come già osservato dal Nucleo in sede di monitoraggio dell'avvio del Ciclo 2019 gli tutti obiettivi strategici sono stati generalmente declinati in indicatori e target, con l'indicazione del valore di partenza nella definizione del target.

Nel corso dell'anno sono intervenute alcune revisioni agli obiettivi del Piano Integrato, ma per alcuni obiettivi strategici non sono stati raggiunti i target indicati, le cause sono comunque chiaramente esplicitate nella Relazione.

Il "*Sistema di misurazione e valutazione della performance – Rev 5*", adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 20.12.2019 (sulla base del parere vincolante espresso dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 12.12.2019) è stato aggiornato (rispetto alla Rev 4 approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 dicembre 2018 sulla base del parere espresso dal Nucleo nella seduta del 17.12.2018) recependo spunti di miglioramento ed eliminando distorsioni verificatesi nel corso dell'applicazione del medesimo.

Il Piano Integrato 2019-2021 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 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 dalle quali risulta che la valutazione è ancora in corso in quanto sono stati prorogati i termini di scadenza per la presentazione della documentazione, facendo seguito alle misure straordinarie attuative dei DD.PP.CC. MM. 8 e 9 marzo 2020 a seguito dell'emergenza sanitaria correlata al covid-19. La valutazione dei Dirigenti è comunque stata effettuata in data 26.06.2020 (rif. prot. n. 56686 del 26.06.2020), sulla base del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dirigenziale dell'Università degli Studi di Perugia, autorizzato in data 30.06.2020 dal Consiglio di Amministrazione. Per la sezione le informazioni sono veritiere, complete e attendibili. La sezione è scritta con un linguaggio chiaro e comprensibile anche per il lettore non esperto.

La sezione riguardante "le risorse, l'efficienza ed l'economicità" ha avuto una esposizione articolata. Risulta evidente dal confronto concernente il numero di obiettivi operativi con risorse economiche finanziarie assegnate nel Piano integrato 2019/2021, rispetto al Piano integrato 2018/2020, un aumento numerico degli stessi, tuttavia si evidenzia ancora 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 2019-2021. Il collegamento con il bilancio nell'anno 2019 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 della sezione valutate positivamente, tuttavia il discorsivo in alcune parti potrebbe essere predisposto in una forma più chiara per il lettore non esperto. Inoltre, a completamento delle risorse disponibili, si rileva la mancanza di un riferimento alle attività svolte dai Dipartimenti di Eccellenza selezionati dall'ANVUR per il quinquennio 2018-2022.

Le informazioni presentate sono conformi al prospetto relativo alle "pari opportunità e al bilancio di genere" (allegato 1, Delibera CIVIT n.5/2012). Il Senato Accademico nella seduta del 31 gennaio 2018 ha approvato il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020", ma nel Piano Integrato 2019-2021 non sono stati individuati obiettivi nell'ambito delle pari opportunità. Una concreta ricerca del bilancio di genere è 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 dal documento "Il rapporto di genere nell'Università degli Studi di Perugia – Edizione 2018" del 25.05.2018.

Il "processo di redazione della relazione sulla performance" 2019 riporta le principali informazioni richieste, analizzando i punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione 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 2019".

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso il Nucleo di Valutazione.

## **CONCLUSIONI**

Il Nucleo di Valutazione nel 2019 ha riscontrato che l'utilizzo di un Sistema di misurazione e valutazione della performance ha permesso una iniziale integrazione tra sistemi (performance, trasparenza, anticorruzione, programmazione finanziaria), continuando tuttavia a rilevare la mancata utilizzazione di strumenti fortemente integranti (per la parte economica) quali il controllo di gestione.

Il Nucleo ricorda altresì che una delle funzioni principali della Relazione sulla Performance consiste nel fornire indicazioni di miglioramento e di integrazione per quanto concerne gli altri piani operativi dell'Ateneo. Tali indicazioni, allo stato solo parzialmente contemplate, dovranno essere meglio contestualizzate e assumere maggiore rilievo nel documento in futuro.

Una presentazione sintetica di alcune parti del documento e una esposizione più chiara rivolta ad un lettore non esperto, sarebbero un elemento di ulteriore miglioramento, in linea con le modalità suggerite da ANVUR.

L'informatizzazione del processo di gestione della performance porterebbe ad avere un monitoraggio costante e riscontri immediati sul livello di raggiungimento degli obiettivi.

Il monitoraggio della soddisfazione degli utenti rispetto alla qualità dei servizi offerta andrebbe ulteriormente ampliato (a livello di Dipartimento e di Ateneo), contemplando in sede di rendicontazione anche l'esposizione dei risultati relativi a indagini di grande impatto già svolte (Valutazione della Didattica, Almalaurea). Gli esiti di tali indagini potrebbero servire come elemento per orientare l'assegnazione di obiettivi per il nuovo anno.

Il Nucleo di Valutazione, tenuto conto di quanto emerso rispetto alla correttezza metodologica e alla coerenza della Relazione con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, valida la Relazione sulla Performance 2019. La validazione di tutte le sezioni sarà formalmente espressa nel "*documento di validazione*" con le modalità previste dalla Delibera CIVIT n.6/2012 (con successivi aggiornamenti del 4 luglio 2013) e dalla nota del DFP, Id. n. 19434295 del 29.03.2018. Il documento di validazione deve intendersi pertanto integrato con quanto sopra esposto.



## SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

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 2019-2021 è risultata coerente con gli indirizzi ANVUR, tuttavia è ancora parziale 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 non sono rispettati i principi di sinteticità in alcuni passaggi.	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 positivamente.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Completezza della sezione valutata positivamente.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Non tutte le sezioni mostrano (in un caso indirettamente) informazioni complete. 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. 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 2019 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 2019-2021 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 è ancora in corso in quanto sono stati prorogati i termini di scadenza per la presentazione della documentazione, facendo seguito alle misure straordinarie attuative dei DD.PP.CC. MM. 8 e 9 marzo 2020 a seguito dell'emergenza sanitaria correlata al covid-19.	SI

## SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

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 2019-2021. Il collegamento con il bilancio nell'anno 2019 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 2019-2021 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 23 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).	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 2019 ha evidenziato gli effetti impressi dal Piano Integrato 2019-2021 sull'azione Amministrativa, anche in riferimento all'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, mettendo generalmente 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 2019".	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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

Al Magnifico Rettore  
Al Direttore Generale  
e p.c.

All'ANVUR - Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca

*Trasmissione per mezzo del Portale della Performance*  
*Pubblicazione per mezzo di Amministrazione Trasparente*

### **Documento di validazione della Relazione sulla performance**

**A.** Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Perugia, nelle funzioni Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, tenuto conto dei principi e delle delibere CIVIT (ora ANAC) n.4/2012, n.5/2012, n.6/2012 (con successivi aggiornamenti del 4 luglio 2013) e n.23/2013, per quanto applicabili alle Università, nonché dei documenti ANVUR "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" del 20 luglio 2015, "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" del 20.12.2017, "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane" del 16.01.2019 e "Linee guida 2019 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione" del 18.04.2019, ha preso in esame la "Relazione sulla Performance 2019" predisposta per l'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

**B.** Il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi:

- dal monitoraggio sull'avvio del Ciclo della Performance 2019, condotto dal Nucleo in data 25 febbraio 2019;
- dal monitoraggio ANVUR del Piano Integrato 2016-2018 avvenuto nel gennaio 2017;
- dalla "Relazione del Nucleo di Valutazione sul Bilancio Unico di Ateneo esercizio 2019" approvata in data 15 giugno 2020;
- della "Relazione sui risultati delle attività di Formazione, Ricerca e Trasferimento Tecnologico - anno 2019", presentata in data 10 giugno 2020;
- dalla "Relazione anno 2019" del Responsabile della prevenzione della corruzione, recante i risultati dell'attività svolta (ai sensi dell'art.1, comma 14, della Legge n.150/2012) del 25 gennaio 2019;
- dai colloqui con i componenti dell'apparato dirigenziale.

**C.** La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso il Nucleo di Valutazione.

**D.** Tutto ciò premesso il Nucleo di Valutazione, avendone riscontrato la correttezza metodologica e la coerenza con quanto indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e dalla normativa vigente, valida la Relazione sulla performance anno 2019.

Perugia, 30 giugno 2020

### **Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione**

Prof.ssa Graziella Migliorati