

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università degli Studi di BRESCIA

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	Prevalentemente conforme alle indicazioni, riporta Indice e dettaglio nominativo sugli allegati per gli indicatori, riservati ai dati prettamente specialistici (sistemi informativi e indicatori). Mantenuto il cap.4 relativo alla trasparenza on line	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Conforme e attendibile, supportato da tabelle di dettaglio	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Delineato e con mantenimento del focus sulle principali variabili esogene.	SI
2.2	L'amministrazione	La relazione prevede un quadro di sintesi con dati relativi a: struttura di governance e organigramma nuovi dipartimenti, personale, ricerca, offerta formativa e servizi	SI
2.3	I risultati raggiunti	Trattati nel punto successivo, con evidenza delle principali dinamiche di performance organizzativa a supporto delle funzioni core	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Trattati nel punto successivo	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Contiene le principali evidenze conseguite, sia a livello organizzativo sia a livello individuale. Sia gli indicatori di performance organizzativa, sia i dati di sintesi sulle valutazioni individuali sono supportati da adeguate riflessioni. Le dinamiche su obiettivi e valutazioni individuali sono espresse sul triennio	SI
3.1	Albero della performance	Coerente e sviluppato nel rispetto del Piano della performance. Rappresentato in connessione alla mission istituzionale (H&W) e con evidenza delle determinazioni progressivamente sviluppatasi in corso d'anno	SI
3.2	Obiettivi strategici	Coerente	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Conforme, attendibile e corredato da informazioni di dettaglio	SI
3.4	Obiettivi individuali	Conforme, attendibile e corredato da evidenze di dettaglio sui dati di chiusura di obiettivi individuali e progetti	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Indicatori di sostenibilità finanziaria e gestionali da bilancio commentati (economicità, gestione infrastrutture). Sulle Ulteriori rilevazioni di efficacia, efficienza ed economicità sulle strutture si propone l'andamento sul biennio	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Analisi interventi CUG condivisi dall'Amministrazione (Azioni positive) e benefici economici erogati a favore del PTA; analisi di genere su governance e PTA.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Dettagliatamente descritto.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Descritti con puntualità (cap 1 e 7) e graficamente rappresentati	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Emergono attraverso la lettura dell'intero documento; analizzati, in particolare sul punto 3) e con riferimento alla performance individuale	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Gli allegati alla relazione contengono indicatori relativi a obiettivi gestionali, economico finanziari e di sviluppo informatico	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Già previsti in Allegato 1 della Relazione sulla performance 2012 - nessuna variazione ex lege	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Tutto il personale tecnico amministrativo viene valutato in relazione ai comportamenti organizzativi mentre l'attribuzione di specifici obiettivi gestionali avviene solo per il personale con responsabilità di posizione organizzativa. Evidenziate le valutazioni conseguite dal personale responsabile di p.o. (72 unità) e dal restante personale (419 unità).	SI

Il Presidente del Nucleo di Valutazione
(Prof. Maurizio CARPITA)

