

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università degli Studi di MODENA e REGGIO EMILIA

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	Sono presenti Presentazione e Indice. L'indice riportato nella Relazione è coerente con quello previsto dalla delibera CIVIT n.5/2012. Il paragrafo presenta i contenuti minimi previsti.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Questa parte della relazione è stata trattata complessivamente secondo quanto previsto dalle linee guida CIVIT. Da approfondire la descrizione del collegamento tra territorio ed Ateneo.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Sono presenti le indicazioni richieste dalla Delibera CIVIT 5/2012. Da perfezionare la descrizione del collegamento tra territorio ed Ateneo.	SI
2.2	L'amministrazione	Sono presenti le indicazioni richieste dalla Delibera CIVIT 5/2012.	SI
2.3	I risultati raggiunti	I risultati raggiunti sono adeguatamente descritti, con riferimento a diverse ottiche: sono riportati i risultati ottenuti in sede di programmazione triennale MIUR 2016-18 e i principali traguardi ottenuti nelle dimensioni strategiche del Piano Integrato 2017-19, integrati da dati di risultato provenienti da fonti esterne. Qui, per ogni dimensione strategica sono riportate anche le criticità e le opportunità (paragrafo successivo)	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Il paragrafo è contenuto in quello precedente.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Questa parte della relazione è stata trattata secondo quanto previsto dalle linee guida CIVIT.	SI
3.1	Albero della performance	E' presente la rappresentazione grafica del medesimo albero della performance sviluppato nel Piano Integrato 2017-19. Il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo non è riportato qui ma nel paragrafo successivo. Viene presentata l'articolazione del Piano Integrato in obiettivi strategici, indicatori strategici, azioni pianificate, azioni di Dip.to e obiettivi delle Direzioni.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono presentati in diversi punti: nel paragrafo 3.2 sono elencati gli indicatori di obiettivi strategici che non hanno raggiunto i target 2017, con sintetiche indicazioni di cause. L'Allegato 1 della Relazione sulla Performance elenca tutti gli indicatori degli obiettivi strategici (inclusi quelli di cui sopra), con i relativi risultati 2017 (la tabella contiene nuove tabelle rispetto al documento dell'anno precedente: una dedicata alla "fonte" e una alla "situazione iniziale" dell'indicatore. Risulta invece mancante il Riepilogo dei Dipartimenti sulle attività del Piano Integrato 2017-19 di struttura.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Il paragrafo rimanda all'Allegato 2 della Relazione sulla Performance. Qui sono elencati gli obiettivi assegnati alle Direzioni per il 2017, con il relativo grado di raggiungimento e una sintetica descrizione dei risultati raggiunti. Risulta presente l'elenco degli obiettivi modificati nel corso del 2017. Permane invece l'assenza di informazioni sugli standard di qualità dei servizi. Complessivamente la declinazione degli obiettivi, indicatori e target e la rendicontazione dei risultati raggiunti ha registrato miglioramenti rispetto al precedente documento anche se permangono alcune criticità legate alla non completa rendicontazione di tutti gli obiettivi (in particolare in corrispondenza di obiettivi trasversali)	SI
3.4	Obiettivi individuali	Sono riportate le indicazioni richieste dalla Delibera 5/2012. Il paragrafo rimanda al SMVP (adottato dagli OOAA a maggio 2018) e riporta gli esiti delle valutazioni della performance individuale del personale dirigente, EP, di categoria D, C, B. Sono riportate, a corredo, indicazioni sulle procedure di conciliazione gestite e i risultati di una analisi autovalutativa sulle principali criticità riscontrate nel processo di valutazione della performance individuale.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Vengono riportati i principali risultati di gestione di carattere economico-finanziario dell'Ateneo (tratti dal bilancio di esercizio 2017). Si rileva uno sforzo maggiore rispetto al passato per mettere in luce connessioni tra i diversi dati di natura economica (per aumentarne la comprensibilità)	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Sono state adeguatamente riportate le attività intraprese dall'amministrazione in tema di pari opportunità. Vengono presentati dati relativi alle risorse umane, completi di trend storici. Non è presente la sezione "Bilancio di genere".	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Questa parte della relazione è stata trattata secondo quanto previsto dalle linee guida CIVIT. Vengono riportati anche i punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance e proposte di miglioramento per l'anno 2018	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Sono presenti le indicazioni richieste dalla Delibera CIVIT 5/2012. Gli scostamenti sui tempi risultano ben evidenti.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Sono presenti le indicazioni richieste dalla Delibera CIVIT 5/2012.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	L'Allegato 1 riporta le indicazioni richieste dalla Delibera CIVIT 5/2012.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Le informazioni dell'Allegato sono riportate nella tabella del paragrafo 6.1 Fasi, soggetti, tempi.	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Le tabelle sono presenti e completate per tutti i dati richiesti	SI