

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università degli Studi di BARI ALDO MORO

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	La presentazione e l'indice sintetizzano in modo chiaro e comprensibile il contenuto della Relazione in conformità e secondo le indicazioni della CIVIT (delibera 5/2012 e successivi aggiornamenti) e in base anche a quanto sancito dal D.lgs n. 150/2009. L'Università ha inteso la Relazione come un documento snello e comprensibile ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.	
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il paragrafo descrive il particolare momento di cambiamento per il sistema universitario che però non ha impedito all'Università di Bari di avviare mutamenti organizzativi al fine di ottimizzare l'efficienza, la produttività e la trasparenza dell'azione amministrativa.	
2.2	L'amministrazione	Il paragrafo riporta una completa descrizione dell'Università di Bari in merito alla sua struttura organizzativa. Le informazioni rilevanti per comprendere la complessità organizzativa sono riportate in maniera sintetica in forma tabellare e descrittiva.	
2.3	I risultati raggiunti	Nel paragrafo è descritta una ideale funzione di produzione che mette in relazione le risorse impiegate e i "prodotti" ottenuti. Sono ben identificati i principali stakeholder e le relazioni intercorse con l'Ente. La descrizione dei risultati raggiunti, con particolare riferimento agli output realizzati, è puntualmente illustrati nel par. 3 della Relazione.	
2.4	Le criticità e le opportunità	Il paragrafo evidenzia in modo chiaro e sintetico le criticità emerse le principali opportunità già tradotte in azioni correttive poste in essere nel Piano della Performance 2013; tanto al fine di assicurare un'azione amministrativa improntata ai seguenti principi generali: a) garantire il mantenimento del livello degli standard quali-quantitativi dei servizi offerti anche in presenza della sensibile contrazione delle risorse umane e finanziarie disponibili; b) promuovere il ciclo integrato di programmazione e controllo della performance, della gestione e del bilancio in linea con i principi dell'accountability, della trasparenza e dell'anticorruzione; c) contribuire all'implementazione, fornendo un adeguato supporto amministrativo, degli strumenti di programmazione e pianificazione strategica.	
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della performance	Il paragrafo illustra l'albero della Performance in forma grafica rinviando ai paragrafi successivi il collegamento alle indicazioni dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo.	
3.2	Obiettivi strategici	Nel paragrafo sono state illustrate in maniera esaustiva le linee di indirizzo, gli obiettivi strategici, le aree di interesse e il collegamento con gli obiettivi operativi e le linee di azione. I risultati, intermedi e finali, sono stati presentati in maniera dettagliata con una chiara indicazione dei benefici eventualmente tratti dagli stakeholders.	
3.3	Obiettivi e piani operativi	Gli obiettivi operativi e i relativi piani di attività, già illustrati nel paragrafo precedente, sono descritti in forma tabellare e grafica in maniera completa ed esaustiva con particolare riferimento ai risultati in termini di trasparenza e qualità dei servizi. Nella parte descrittiva si evince l'integrazione richiesta ed attuata fra il Piano della Performance, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e gli standard di qualità dei servizi.	
3.4	Obiettivi individuali	L'Amministrazione ha predisposto il presente paragrafo congiuntamente al precedente al fine di correlare la capacità manageriale alla performance di struttura con ricadute positive complessive di performance di Ateneo. Anche tali obiettivi sono descritti in forma tabellare e grafica in maniera completa ed esaustiva.	
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	La denominazione del paragrafo è stata modificata in "Risorse ed analisi finanziaria", al fine di evidenziare il rapporto fra risorse finanziarie e raccordo con gli obiettivi dell'Amministrazione anche in relazione alle caratteristiche intrinseche del sistema di contabilità adottato. Il passaggio alla contabilità economico patrimoniale, in atto a partire da gennaio 2013, consentirà una maggiore chiarezza e trasparenza delle poste in bilancio, al fine di illustrare i risultati della gestione e della consistenza patrimoniale dell'Ateneo in termini anche di efficienza.	
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Il paragrafo riporta dettagliatamente gli obiettivi dell'Amministrazione in tema di pari opportunità. L'attenzione dell'Amministrazione alla rendicontazione sociale, ambientale e di genere, (l'Ateneo è stato pioniere nella redazione del primo bilancio sociale nel 2006), emerge dalla numerosità delle iniziative poste in essere e presentate sia in forma tabellare che in forma descrittiva per ogni processo in atto.	
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Il paragrafo fornisce indicazioni chiare sui soggetti coinvolti, sui tempi e sulle modalità di attuazione del processo relativo alla redazione e adozione della relazione sulla performance. Le fasi del processo vengono descritte anche attraverso un diagramma di Gantt.	
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Il paragrafo fornisce un'analisi del processo con una puntuale definizione dei punti di forza e di debolezza, funzionale all'attivazione dei processi di miglioramento recepiti in fase di redazione del Piano della Performance 2013.	
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	L'allegato 2 non è stato compilato a causa della struttura degli obiettivi strategici, direttamente collegata alla complessità organizzativa e dimensionale dell'Ateneo. Tuttavia i medesimi contenuti sono presenti in maniera dettagliata ed esplicita nei diversi paragrafi della Relazione.	
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Tutti i dati richiesti nell'Allegato 3 sono stati riportati nel paragrafo 6.1 della Relazione e risultano pubblicati sul portale dell'Amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente", secondo i tempi e le modalità previste dal legge.	
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Quanto richiesto dall'Allegato 4 è stato descritto, per la parte relativa alla valutazione individuale dei Dirigenti, nel paragrafo 3.3, specificando anche il peso dei vari elementi in relazione alle dimensioni della capacità organizzativa, capacità di valutazione, agli obiettivi di mantenimento e agli obiettivi di miglioramento trasversale e specifici. La comparazione grafica e analitica della distribuzione del personale per classi di punteggio finale, anche in relazione alla valutazione individuale ai fini della distribuzione della retribuzione di risultato, è presente in altri documenti di lavoro dell'Amministrazione.	