

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DEMINAZIONE AMMNE

Università "Ca' Foscari" VENEZIA

 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 del documento pone l'accento sul fatto che con la redazione della "Relazione Unica", si intende superare la previsione normativa e porsi come rendiconto generale delle attività svolte da Ca' Foscari nel corso del 2012". Di conseguenza l'indice pur presentando una partizione differente rispetto alle indicazioni della Delibera CIVIT 5/2012, ne rappresenta tuttavia, con la sua articolazione, una puntualizzazione e un ampliamento. La presentazione riporta come la Relazione Unica sia il risultato del combinato disposto del D.Lgs. 33/2013, della L. 1/2009 e del D.Lgs.150/2009. L'applicazione di tale normativa consente di andare oltre la logica dell'adempimento fornendo uno strumento che integra capacità di comunicazione, di trasparenza e rendicontazione. Si illustrano in quest'ottica i risultati complessivi che Ca' Foscari ha conseguito nel corso del 2012 con riferimento all'attività di didattica, di ricerca, di trasferimento tecnologico, di produzione culturale, di politiche di sostenibilità e di efficienza ed efficacia dei servizi.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	La Relazione Unica illustra nel paragrafo "Gli Stakeholder" gli attori coinvolti in maniera rilevante, siano essi interni all'Università (studenti, dottorandi iscritti, loro famiglie, la community "Ca' Foscari Alumni", il Personale) ed esterni (comunità venete, e imprese locali). Va ricordato poi, che l'Ateneo svolge attività di ricerca, consulenza e formazione per conto terzi; ha rapporti con numerose associazioni e istituzioni culturali veneziane che si concretizzano in convenzioni e accordi. Infine Ca' Foscari partecipa a molti network, nazionali e internazionali. Vengono presentate delle tabelle di sintesi, in termini numerici, inerenti la Didattica: Offerta formativa, Andamento didattico, Andamento laureati, Corsi istituzionali, Studenti iscritti a corsi istituzionali, Programmi di mobilità. Per quanto riguarda il personale: Personale docente, Personale Tecnico Amministrativo, CEL e Lettori di madre lingua, Ricercatori e docenti stranieri, Programmi di mobilità Docente outgoing. I dati inerenti la Ricerca: Assegni di ricerca, Progetti vinti e presentati, Prodotti scientifici. Infine i dati sulla Performance dell'Amministrazione centrale.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Se ne segnala la presenza all'interno del Piano Strategico di Ateneo. Pertanto si rimanda a tale documento. Il link: http://www.unive.it/media/allegato/comunicazione/inagurazione/120309_Piano_Strategico_def.pdf	SI
2.2	L'amministrazione	La riorganizzazione dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti è stata oggetto di grande attenzione nel corso del 2012. A seguito dell'approvazione del nuovo Statuto, l'Amministrazione è stata diseginata su un massimo di tre livelli costituiti da strutture, Aree e Servizi, distinte per livello di specializzazione e coordinamento, affidate di norma ad una figura dirigenziale, costituite da unità organizzative più semplici, Uffici, costituiti a loro volta in Settori. Anche i Dipartimenti nel corso del 2012 sono stati riorganizzati in settori che sono tre: amministrazione, didattica e ricerca, facenti capo al Segretario di Dipartimento. Va posta inoltre l'attenzione sui processi delle aree organizzative al fine di rendere maggiormente individuabili le responsabilità sottostanti i processi. E' perciò stata introdotta la mappatura ACE (Attività Competenza Esperienza) che ha individuato i processi operativi.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Discorso molto articolato si dovrebbe fare per i risultati raggiunti che spaziano ben oltre il raggiungimento degli obiettivi della performance. Si citano minuziosamente i risultati inerenti l'attività di didattica e di formazione: dall'offerta didattica di Ateneo con gli sbocchi occupazionali, alla attività delle scuole di Ateneo, ai Master e i dottorati. I servizi agli studenti coinvolgono l'orientamento in entrata piuttosto che in uscita, borse di studio e residenzialità, i servizi di internazionalizzazione, gli stage. I risultati raggiunti dal sistema delle biblioteche di Ateneo. Si illustrano i risultati dell'attività di ricerca e trasferimento tecnologico con l'attività di ricerca dei Dipartimenti e le modalità di finanziamento, assegni di ricerca e suoi prodotti, finanziamenti della UE, il trasferimento tecnologico, progetti finanziati dal FSE. Poi vi sono i risultati della produzione culturale, della comunicazione e promozione; i finanziamenti esterni dove si indicano la composizione delle entrate e della spesa; i risultati della performance dell'amministrazione centrale. Vengono infine presentati i risultati delle politiche di sostenibilità dell'Ateneo.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Dalla disamina delle relazioni che le strutture dell'Amministrazione centrale, i Dipartimenti e le Scuole, hanno presentato in sede di rendicontazione delle Performance, ci sono da fare i seguenti rilievi per l'Amministrazione Centrale: su 121 obiettivi operativi e di sostenibilità 7 sono gli obiettivi raggiunti al di sotto delle previsioni mentre 14 non sono stati raggiunti o sono stati ricalendati. Le criticità che si sono incontrate sono molteplici, anche se principalmente si possono legare alla difficoltà di alcune procedure, spesso nuove e complesse, la carenza di personale, oppure dovute alla riorganizzazione dell'amministrazione centrale avvenuta nel corso del 2012. Per converso le opportunità che nascono dal perseguimento degli obiettivi stessi sono legate ad aspetti innovativi che emergono in corso d'opera come nel caso dell'Area Servizi Immobiliari e Acquisti che segnala la grande utilità dei sistemi di monitoraggio dei consumi che migliorano la performance complessiva.	SI
3	OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Come già indicato, nel corso del 2012 si sono perseguiti 121 obiettivi operativi e di sostenibilità. 20 di questi obiettivi sono stati raggiunti al di sopra delle previsioni. 80 obiettivi sono stati raggiunti secondo le previsioni. 7 obiettivi sono stati raggiunti al di sotto delle previsioni. Infine 14 obiettivi non sono stati raggiunti o sono stati ricalendati.	SI
3.1	Albero della performance	Presente all'interno del Piano delle performance 2013-2015.	SI
3.2	Obiettivi strategici	All'interno della Relazione Unica le strutture fanno sovente riferimento, nel declinare le loro azioni strategiche, al Piano Strategico di Ateneo che attraverso la enucleazione di 10 obiettivi strategici, in ottica di cascading, strategici, azioni, e infine quegli obiettivi operativi che la Relazione Unica va a rendicontare.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	La Relazione Unica presenta nel dettaglio 1121 obiettivi operativi, elencati per struttura, muniti sempre di relativo indicatore, di target ed infine accompagnati dai risultati ottenuti nel corso del 2012. Per ogni risultato, laddove raggiunto (eccetto 14 casi su 121) è indicato spesso il relativo valore numerico.	SI
3.4	Obiettivi individuali	La Relazione Unica mette in luce i processi attraverso i quali vengono assegnati gli obiettivi al personale Dirigente (assegnati dal Direttore Generale su proposta degli stessi Dirigenti secondo la logica SMART) e al Personale Tecnico Amministrativo. Si presenta anche il sistema di valutazione delle prestazioni individuali che consta di due aree della medesima importanza, il cui peso è del 50%: "area dei risultati", modulata sulla base dei set di obiettivi strategici e operativi e "Area dei comportamenti organizzativi" articolata su differenti dimensioni comportamentali, composte a loro volta da una batteria di indicatori comportamentali fissi. Da segnalare che gli obiettivi dell'area dei risultati sono assegnati ai singoli dirigenti dal Direttore Generale di Ca' Foscari, al quale vengono conferiti dal Rettore. Si accompagna il tutto con tabelle sulle valutazioni delle prestazioni individuali del PTA 2012 e sulla valutazione delle prestazioni dei Dirigenti.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA	I risultati finanziari presentati, illustrano le voci di entrata e di spesa, suddivise per titoli che mettono in rilievo un saldo finanziario dell'esercizio di 8.243.164€. Vi è poi una specifica della provenienza dei fondi, dove a titolo informativo le voci più sostanziose sono il 57,6% di provenienza "Fondi Statali" e il 21,6% derivante dalla "contribuzione studentesca". Nella parte della Relazione Unica dedicata alla didattica si specificano poi gli importi delle riduzioni delle tasse studentesche. Per i risultati dell'attività di ricerca e trasferimento tecnologico vi sono una serie di dati relativi ai finanziamenti ai progetti d'Ateneo, contributi, PRIN, assegni di ricerca, progetti VII programma quadro. I finanziamenti esterni alle attività di Ateneo sono presentati con le entrate per conto terzi, finanziamenti alle attività di ricerca. Inoltre sono presentati le spese per i progetti di ricerca sostenibili (mancava piano degli indicatori e indicazioni dei risparmi sui costi).	SI
5	PARI OPPORTUNITA E BILANCIO DI GENERE	Non è presente un bilancio di genere, quanto una analisi di genere. Vi è così una composizione per sesso del personale docente, PTA e CEL di Ca' Foscari, con relativa distribuzione per fasce di età. Infine una tabella presenta ore e costi per la formazione di Dirigenti e PTA sempre suddivisi per genere.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	E' un processo che si svolge ciclicamente durante il corso dell'anno attraverso una serie di fasi scadenziarie che vanno dall'attribuzione del budget per la costruzione del piano della performance, che avviene in gennaio, alla pubblicazione della relazione stessa sulla performance dell'anno prima (Relazione Unica) che avviene in giugno e all'avvio del nuovo ciclo della performance.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	I tempi sono così scadenziari: Gennaio: approvazione del decreto di attribuzione budget che fissa l'obbligo, le modalità e i tempi per i singoli dirigenti relazionare circa gli obiettivi assunti; anno precedente: presentazione del Piano della Performance per il prossimo; Febbraio: si raccolgono le relazioni dei dirigenti espresse mediante il modulo di schede apposite; Marzo: fase di consolidamento dei dati trasmessi dai dirigenti; Aprile: redazione della Relazione sulla performance; Giugno: il documento è posto all'attenzione del Consiglio di Amministrazione (CdA) che lo valuta ai fini dell'approvazione. Successivamente il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo espone il processo di Validazione. Si procede quindi alla pubblicazione sul sito istituzionale di Ateneo della Relazione sulla performance e del consuntivo di bilancio. Terminato il ciclo, si avvia il processo per l'aggiornamento del Piano della performance.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Non presente nel documento.	
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	All'interno della Relazione Unica, pur non essendo elencati, il riferimento agli Obiettivi Strategici è costante, in modo particolare troviamo richiami nel capitolo dedicato al Ciclo di Pianificazione e controllo. Per il dettaglio degli obiettivi strategici stessi si rimanda al Piano Strategico di Ateneo al link: http://www.unive.it/media/allegato/comunicazione/inagurazione/120309_Piano_Strategico_def.pdf	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Per non presentarsi formalmente nella Relazione sono tuttavia indicati nel Sistema d'Ateneo di Pianificazione, controllo e valutazione: http://www.unive.it/media/allegato/ateneo/trasparenza-amministrativa/2012/Sistema_pianificazione_controllo_valutazione_6.pdf	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Sono inserite nella Relazione Unica due tabelle: "La valutazione delle prestazioni individuali Pta 2012", dove in corrispondenza di ogni struttura dell'Ateneo, si riportano la media di valutazione, la deviazione standard di valutazione e così la definitiva media ricalcolo valutazione e "La valutazione delle prestazioni dei dirigenti", dove vengono riportati una serie di risultati circa il perseguimento degli obiettivi strategici, degli obiettivi operativi, degli obiettivi di sostenibilità, dei comportamenti e infine la loro influenza sulla retribuzione di risultato.	SI