

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

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 (S/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La Presentazione della Relazione Unica sottolinea il fatto significativo che con l'intero documento si intende superare la previsione normativa per porsi in un'ottica di rendiconto generale delle attività svolte dall'Ateneo di Ca'Foscari nel corso dell'anno 2013. L'indice del documento, così, pur presentando una struttura differente rispetto alle indicazioni della Delibera della CIVIT 5/2012, si pone in un'ottica di maggiore articolazione e ampliamento rispetto alle indicazioni date. La Relazione Unica può essere intesa, così, come il proficuo intrecciarsi di norme come la L.190/2012, Il D.Lgs.33/2013, la L.1/2009 e infine il D.Lgs. 150/2009. La applicazione di tali norme ha permesso di superare la logica dell'adempimento normativo, costruendo uno strumento che integri capacità di comunicazione, trasparenza e rendicontazione. Ecco che in tale ottica vengono presentati i risultati complessivi che Ca'Foscari ha perseguito nel corso del 2013 con riferimento all'attività di didattica, di ricerca, di trasferimento tecnologico, di produzione culturale, di politiche di sostenibilità e di efficienza e di efficacia dei servizi oltre che ovviamente di risultati perseguiti in ambito di performance organizzativa ed individuale.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Il paragrafo "Presentazione di Ca'Foscari", fornisce informazioni sulla storia dell'Istituzione, sulla sua missione, sulla visione e sui valori sui quali poggia l'Ateneo. Si forniscono successivamente informazioni sull'organizzazione dell'Ateneo e dell'Amministrazione centrale, sulle Scuole interdepartimentali e sui Dipartimenti, sui Centri e sulle Partecipazioni. Il pragrafo dedicato agli "Stakeholder" presenta gli attori coinvolti in maniera rilevante, siano essi interni (studenti, dottorandi iscritti, le rispettive famiglie, la community Ca'Foscari Alumni e tutto il personale-docente, CEL, tecnico amministrativo-) od esterni (comunità venete e imprese locali). Inoltre si sottolineano le attività dell'Ateneo legate alle attività di ricerca, consulenza e formazione per conto terzi; i rapporti con numerose associazioni e istituzioni culturali veneziane che si concretizzano in convenzioni e accordi. Ca'Foscari, poi, partecipa a molti network, nazionali e internazionali. Sinteticamente vengono presentate tabelle inerenti la Didattica: offerta formativa a.a.2012/13, andamento immatricolati, corsi istituzionali, studenti stranieri iscritti a corsi istituzionali e programmi di mobilità. Tabelle inerenti il personale docente, tecnico amministrativo, CEL, Ricercatori e docenti stranieri, Programmi di mobilità-Docenti outgoing. Successivamente i dati tabellari legati alle attività di Ricerca: assegni di ricerca, progetti di Ateneo, PRIN, FIRB, progetti europei e internazionali e i prodotti scientifici. Si termina con i dati riguardanti la performance dell'Amministrazione.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	L'analisi dettagliata è stata fatta all'interno del Piano Strategico di Ateneo cui si fa rinvio per l'analisi dell'argomento: http://www.unive.it/media/allegato/comunicazione/inagurazioneaa/120309_Piano_Strategico_def.pdf	SI
2.2	L'amministrazione	Il modello organizzativo dell'Amministrazione Centrale di Ca'Foscari (dal paragrafo "l'Organizzazione"), implementato nel maggio 2012, è disegnato su tre livelli ed è costituito da Strutture (sia Aree che Servizi) affidate di norma ad una figura dirigenziale, Uffici e Settori, via via in una logica di semplificazione e razionalizzazione. Anche i Dipartimenti sono stati riorganizzati in Settori (amministrazione, didattica e ricerca) che fanno capo al Segretario di Dipartimento. Nel corso del 2013 è stato riorganizzato il Sistema Bibliotecario di Ateneo che ha definito la propria organizzazione interna collocando al primo livello la Direzione del Sistema e al secondo gli Uffici, anch'essi articolati in Settori. Focalizzando l'attenzione sui processi che attraversano le Aree organizzative, tali da rendere maggiormente riconoscibili le responsabilità sottese, si è proceduto, sempre nel corso del 2012, alla mappatura ACE (Attività Conoscenze Esperienza), che individuando 275 processi operativi a livello di settore, evidenziano il macroprocesso di riferimento, le attività incluse e le "competenze richieste".	SI
2.3	I risultati raggiunti	Legati alla completezza e complessità del documento, i risultati raggiunti nel corso del 2013 sono stati molteplici. Molto sinteticamente essi sono: 1) Risultati della Didattica e formazione: corsi di L e LM, i Master, immatricolati, la valutazione della didattica da parte degli studenti, e i risultati delle Scuole di Ateneo. I servizi agli studenti: Borse di studio, riduzioni tasse, collaborazioni studentesche, prestiti d'onore, studenti part-time. Il servizio orientamento. Il servizio stage. Il servizio Placement. 2) Il Servizio Bibliotecario di Ateneo. 3) Risultati dell'attività di ricerca e Trasferimento tecnologico: Personale dedicato, fondo ADIR 2013, Fondo supporto ricerca e internazionalizzazione, Incentivi alla progettazione, Progetti d'Ateneo, Premi alla ricerca, Finanziamento progetti di ricerca su bandi competitivi nazionali, PRIN, Fondo incentivazione ricerca di base, Assegni di ricerca, Finanziamenti internazionali alla ricerca, Prodotti della ricerca, Trasferimento tecnologico (Spin off, brevetti), Finanziamento della sperimentazione didattica-dell'alta formazione-della formazione alla ricerca; 4) La comunicazione (ufficio stampa, pubblicazioni ecc.); 5) Le attività della Fondazione Ca'Foscari; 6) I Finanziamenti esterni (composizione entrate, entrate conto terzi, finanziamento attività di ricerca). 6) La Performance dell'Amministrazione che fornisce dati sul perseguimento degli obiettivi operativi (tra cui vi sono obiettivi legati alla sostenibilità) per l'Amministrazione Centrale, i Centri di Ateneo, Le Scuole, i Dipartimenti.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Le Relazioni che le strutture dell'Amministrazione centrale, i Dipartimenti e le Scuole hanno presentato in sede di rendicontazione delle Performance presentano i seguenti rilievi: su 326 obiettivi operativi e di sostenibilità 38 sono gli obiettivi raggiunti al di sotto delle previsioni (100%-75%), 11 sono stati perseguiti molto al di sotto delle previsioni (75%-50%), mentre 49 non sono stati raggiunti o sono stati riscadenzati. Le criticità che si sono incontrate sono di diverso tipo, anche se in linea generale si possono ricondurre alla difficoltà di alcune procedure, spesso nuove e complesse e alla carenza di personale. 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 2013 si sono perseguiti 326 obiettivi operativi e di sostenibilità. 14 di questi obiettivi sono stati raggiunti al di sopra delle previsioni (>100%). 214 obiettivi sono stati raggiunti secondo le previsioni (100%). 38 sono gli obiettivi raggiunti al di sotto delle previsioni (100%-75%), 11 sono stati perseguiti molto al di sotto delle previsioni (75%-50%), mentre 49 non sono stati raggiunti o sono stati riscadenzati.	SI
3.1	Albero della performance	L'Albero della Performance è presente all'interno del documento al paragrafo "Il Ciclo di Pianificazione e Controllo": esso presenta le declinazioni che via via discendono dal Piano Strategico, Pogramma triennale fino a giungere al Piano delle Performance che prevede 326 Obiettivi operativi suddivisi in 194 per l'Amministrazione Centrale, 58 per i Dipartimenti, 55 per le Scuole e 19 per i Centri.	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, strategie, azioni, e infine quegli obiettivi operativi che la Relazione Unica va a rendicontare.	SI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

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 (S/NO) (I)
3.3	Obiettivi e piani operativi	In allegato alla Relazione Unica si trova il dettaglio dei singoli obiettivi operativi, 326 come già ricordato, raggruppati in prima istanza per struttura, assegnati ad un settore di riferimento, dotati di indicatore, target e del relativo valore raggiunto nel corso del 2013. Sono poi fornite indicazioni, in termini percentuali, circa il loro raggiungimento, agganciato successivamente ad una valutazione che va da A ad E, dove A rappresenta il raggiungimento dell'obiettivo oltre la soglia del 100% ed E, all'opposto, indica il mancato raggiungimento dell'obiettivo.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Nella Relazione Unica sono sottolineati i processi attraverso i quali vengono assegnati gli obiettivi al personale Dirigente (assegnati, questi ultimi, 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, oggetto di un continuo aggiornamento (che ha visto l'ancoraggio tra il sistema di valutazione della performance organizzativa e la performance individuale al fine di un sistema integrato di valutazione della performance, e una ridefinizione qual-quantitativa dei comportamenti organizzativi), che consta di due aree della medesima importanza, il cui peso è del 50%: "area dei risultati", modulata sulla base del set di obiettivi strategici e operativi e "l'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 2013 e sulla valutazione delle prestazioni dei Dirigenti.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	I risultati finanziari presentati all'interno della Relazione, illustrano le voci di entrata e di spesa, suddivise per titoli che mettono in rilievo un saldo finanziario dell'esercizio di - 12.914.870,02€. Vi è poi l'indicazione della specifica provenienza dei fondi, dove a titolo informativo le voci più sostanziose sono il 56,7% di provenienza "Fondi Statali" e il 21,9% 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. Infine, i finanziamenti esterni alle attività di Ateneo sono presentati con le entrate per conto terzi, finanziamenti alle attività di ricerca.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	La Relazione Unica, pur non contenendo un Bilancio di Genere vero e proprio, ha al suo interno dei dati ad esso assimilabili. Nel paragrafo "Composizione del personale di Ca'Foscari" si forniscono informazioni relative alla composizione per genere dei Docenti, del Personale Tecnico Amministrativo e dei Collaboratori ed esperti linguistici. Si suddividono poi per fasce di età e per genere, le categorie appena nominate. Anche sotto la voce "La formazione del Personale", si presentano indicazioni di genere per le categorie del PTA e per le ore di formazione dedicate ai generi.	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 scadenze che vanno dall'attribuzione del budget per la costruzione del piano della performance, che avviene prima di 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 scadenzati: Gennaio: approvazione del decreto di attribuzione budget che fissa l'obbligo, le modalità e i tempi per i singoli dirigenti di relazione circa gli obiettivi assunti l'anno precedente; presentazione del Piano della Performance per il triennio. Febbraio: si raccolgono le relazioni dei dirigenti espresse mediante l'utilizzo 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 esperisce 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	All'interno del documento non è presente una analisi di questo tipo.	
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 dove è presente, a rendere testimonianza della importanza, l'albero della performance. Per il dettaglio degli obiettivi strategici stessi si rimanda al Piano Strategico di Ateneo al link: http://www.unive.it/media/allegato/comunicazione/inagurazioneaa/120309_Piano_Strategico_def.pdf	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	All'interno della Relazione Unica è presente uno schema che presenta le principali fasi del Ciclo della Performance. Un rimando di approfondimento si può fare nel Sistema d'Ateneo di Pianificazione, controllo e valutazione, documento pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente: 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 le valutazioni delle prestazioni individuali Pta 2013, 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.	SI