

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università della CALABRIA

 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	L'articolazione dell'indice della relazione pur non rifacendosi alla struttura delle Linee Guida CIVIT si presenta come un testo chiaro e di immediata comprensione. Ai fini della presente validazione le informazioni sono il risultato di una lettura complessiva del testo.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	La sezione 2 presenta in sintesi le informazioni di maggior rilievo per gli stakeholder salvo la necessità di una maggiore evidenza dei risultati in tema di ricerca scientifica e di trasferimento tecnologico. Manca la descrizione dei rapporti con le articolazioni territoriali di riferimento.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il contesto esterno è descritto in termini generali anche se vengono riportati elementi di dettaglio per quanto riguarda l'influenza degli interventi normativi sulla gestione finanziaria e azione amministrativa.	SI
2.2	L'amministrazione	La descrizione qualitativa e quantitativa dell'amministrazione, consente di cogliere un contenuto adeguato di informazioni.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Per i risultati raggiunti in termini di performance organizzativa è presente un rinvio alla relazione del Direttore Generale. Nella relazione, oggetto di validazione, si segnala da un lato la necessità di provvedere a rafforzare l'intelaiatura di tutto il sistema amministrativo dell'Ateneo, dall'altro lato si segnalano i risultati di maggiore rilevanza in tema di diritto allo studio. Sarebbe auspicabile che in un'ottica di miglioramento gli esiti venissero descritti e presentati in forma sintetica.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Il 2013 è stato l'anno nel quale il piano della performance è stato sviluppato in un quadro di difficoltà legate ai cambiamenti organizzativi e alla persistente carenza di adeguate risorse. Il testo della relazione fa cenno a talune criticità rinvenibili in fattori di varia natura influenti sulle azioni amministrative. Si ribadiscono le raccomandazioni del punto 2.3. in ordine all'opportunità di collegare gli obiettivi operativi con gli obiettivi strategici del piano della performance.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	La valutazione globale tiene conto dei singoli sottopunti. Debole si presenta il collegamento con gli obiettivi strategici.	SI
3.1	Albero della <i>performance</i>	È presente una rappresentazione grafica dell'albero della performance di immediata comprensione sul funzionamento del sistema di valutazione.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Non risultano chiaramente riportati gli obiettivi strategici della I annualità del Piano della Performance, ai quali collegare i risultati raggiunti sul piano operativo.	NO
3.3	Obiettivi e piani operativi	È presente la descrizione degli obiettivi (operativi e individuali) e degli indicatori attraverso i quali effettuare la misurazione per l'anno 2013, anche in relazione delle criticità rilevate senza, però, riportare informazioni in tema di trasparenza e di standard di qualità. Si evidenzia tuttavia che le singole tabelle consentono un confronto dettagliato tra obiettivi e risultati per i diversi servizi. Si richiama quanto ripetutamente evidenziato nella relazione circa il mancato raggiungimento di alcuni target a causa delle mutate condizioni di contesto.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Obiettivi e risultati individuali sono analiticamente riportati nelle schede di valutazione. Il modello applicato in forma semplificata nell'anno 2013 ha tenuto conto, nella misurazione dei risultati individuali, della equiparazione di tutte le ponderazioni.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Spending review e recupero "spese generali" a bilancio sono azioni previste in termini di efficienza ed economicità delle risorse.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Non dichiarate azioni sulle pari opportunità e il bilancio di genere.	NO
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Il processo di redazione della relazione sulla performance si presenta adeguatamente articolato e descritto.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Il processo di rilevazione della performance è descritto in fasi, soggetti e tempi e responsabilità. Si rileva comunque la mancanza di una presentazione in forma aggregata della documentazione del ciclo della performance come richiesto nell'allegato 3 della delibera CIVIT n. 5/2012.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	I punti di forza e quelli di debolezza del ciclo di gestione della performance sono adeguatamente descritti nella relazione. Tra i punti di forza si annovera la struttura del sistema di misurazione integrato con il Piano strategico di Ateneo e la logica di attribuzione degli obiettivi con una declinazione top down. Tra i punti di debolezza emerge l'assenza del datawarehouse di Ateneo, il mancato avvio di indagini di soddisfazione degli utenti, la complessità di gestione del sistema. Debolezze che peraltro sono determinanti nel persistere del prudente avvio delle attività di misurazione.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Non richiesto nella relazione ai sensi della nota CIVIT del 30-06-2013	
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Non richiesto nella relazione ai sensi della nota CIVIT del 30-06-2013	
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Non richiesto nella relazione ai sensi della nota CIVIT del 30-06-2013	