

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DISCIPLINAZIONE ANALESE

Università degli studi di TRIESTE

Scelgite l'alternativa di risposta dal menu a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicare la denominazione nella cella D3

1	PRESENTAZIONE E INDICE	1. Impostazione è coerente ad eccezione del paragrafo 2.1.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		
2.1	Il contenuto esterno di riferimento	Mancato il paragrafo 2.1.	NO
2.2	L' "amministratività"	Le indicazioni contenute nel quadro riportato nel v. allegato 1 non le unità del personale, gli obiettivi e le risorse sono adeguate	SI
2.3	I risultati raggiunti	Si evidenzia in maniera adeguata i risultati positivi e negativi rispetto all'anno precedente	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Vengono poste bene in luce. Anche il Nucleo è ben consapevole dell'importanza della continuità gestionale, negli organi politici ed amministrativi	SI
3	OGGETTIVI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della performance	Dopo aver riportato l'albero delle performance, nella Relazione si chiarisce, per ciascun obiettivo strategico, come sono stati rilevati i risultati (fonti, linee temporali, ulteriori altre indicazioni, tabelle sintetiche ed allegati integrativi). I risultati sono stati poi sintetizzati, interpretati e commentati. Il Nucleo verifica che vi sia stato un solo obiettivo non conseguito, probabilmente per errore di imputazione di risorse umane.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Nella Relazione sulla performance è stato fornito lo quadro propositivo delle CUVT per la descrizione/valutazione degli obiettivi strategici. Essi è completamente completa, senza eccezioni per la sezione relativa alle risorse dedicate. Tale mancanza è però ben documentata.	SI
3.3	Obiettivi e punti operativi	Gli obiettivi operativi, realizzati corrispondono con quanto stabilito nell'albero delle performance e nella definizione degli obiettivi strategici, sono confrontati con i risultati conseguiti con metodologie e strumenti coerenti. Solo in un caso non vi è stato successo.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Gli obiettivi individuali sono stati assegnati, definitivamente, dalla direzione con una procedura non del tutto integrata con quella della pianificazione e programmazione. Probabilmente anche questa è la causa della sopravvivenza o mancato raggiungimento di alcuni obiettivi; pertanto dispendibile telefonata percentuale di applicabilità a cause esterne dei mandati mancati conseguiti.	NO
4	RISORSE, ESPERIENZA ED ECONOMICITÀ	La Relazione, a proposito dell'utilizzo delle risorse finanziarie, prende in esame i dati che emergono dalla contabilità finanziaria e dai limiti. Insufficiente di indicatori di economicità ed efficienza anche perché non si ravvisano elaborazioni di dati comparabili.	SI
5	VALORI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Non applicabile la valutazione perché non ci sono stati obiettivi nell'area.	
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Il processo è ben descritto e commentato	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	La Relazione prende in esame tutti i punti ed evidenzia quanto dovrà essere migliorato, soprattutto in termini di "tempi dedicati".	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Il ciclo della gestione delle performance dell'anno 2012 non presenta punti di forza dall' gli eventi straordinari che lo hanno caratterizzato e che quindi vengono richiamati come SI punti di debolezza.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici		
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance		
Allegato 4	Tabella sulla valutazione individuale		

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI ATENEO- O.I.V.

Documento di validazione della Relazione sulla performance

A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Università degli Studi di Teramo, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 5/2012, n. 6/2012 e n. 23/2013 ha preso in esame la "Relazione sulla *performance*" adottato con Decreto Rettorale n. 292 del 28 giugno 2013 ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 12 settembre 2013.

B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- il monitoraggio della CiVIT realizzato sul Piano della *performance* e sul Programma triennale sulla trasparenza e l'integrità;
- la propria Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2012 approvato nella seduta del 28 maggio 2013 e inviata alla CiVIT con nota del 31 maggio 2013 prot. n. 4597.

C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono nel documento di sintesi recante motivazioni inerenti la validazione della Relazione sulla *performance* approvato nella riunione dell'OIV del 16.09.2013.

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla *performance*.

F.to Prof. Aurelio Muttini (Coordinatore)