

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università degli Studi di TERAMO

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 (II) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SUNO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	L'impostazione è corretta. Vi sono due scatterie: nella presentazione vi è una duplicazione di un intero periodo; non vi è corrispondenza tra i paragrafi dell'indice e quelli effettivamente sviluppati.	
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Sono indicati gli elementi importanti di condizionamento esterno sull'attività dell'Università	SI
2.2	L'amministrazione	Le indicazioni commentano quanto riportato nell'allegato 1. Si segnala, rispetto allo scorso anno, un'attenzione a costruire l'allegato tabellare in modo da evidenziare l'ammontare e la disposizione del personale (docente e tecnico-amministrativo-bibliotecario) in maniera da far risaltare l'avvenuto cambiamento organizzativo (non solo quello imposto dalla Legge 240/2010).	SI
2.3	I risultati raggiunti	Si tratteggia in maniera chiara i risultati positivi e negativi intervenuti nel 2013	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Vengono poste bene in luce. Anche il Nucleo è ben cosciente che l'anno 2013 sconta l'avvio della nuova governance (insediamento del Rettore a marzo 2013, formazione degli organi e, a luglio 2013, nomina del Direttore Generale)	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		SI
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: fonte, lasso temporale, ulteriori altre indicazioni, tabelle interne ed allegati, istogrammi. I risultati sono stati poi analizzati, interpretati e commentati. Il Nucleo ravvisa che vi siano stati due obiettivi di cui non si dà menzione. Riferimento della Relazione sulla Performance 2013 pag. 12 obiettivi b7 e b8.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Il paragrafo è estremamente sintetico e spiega le mancanze della tabella omonima obbligatoria negli allegati (Allegato 2). In particolare motiva la mancata compilazione della colonna RISORSE FINANZIARIE collegate alle attività necessarie per il conseguimento degli obiettivi.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Gli obiettivi operativi, analizzati concordemente con quanto stabilito nell'albero delle performance e nella definizione degli obiettivi strategici, sono confrontati con i risultati ottenuti con metodologie e strumenti concreti. Si sottolinea la necessità di essere più attenti nella presentazione dei risultati rispetto agli obiettivi in quanto che sono emersi tre obiettivi operativi di cui non si forniscono informazioni, di seguito elencati: Riattivazione metodiche di valutazione CampusOne e Progetto CAF-Università. Attivazione metodiche di valutazione AVA. Revisione delle politiche di investimento sul personale docente.	SI
3.4	Obiettivi individuali	La relazione non produce risultati da confrontare con gli obiettivi individuali perché nel 2013 vi sono stati i grandi cambiamenti di cui sopra. In particolare il nuovo Direttore Generale, nominato il 1° luglio 2013, ha assegnato obiettivi individuali ma la loro verifica sembra poter essere spostata nel 2014 per la ritardata assegnazione nel 2013. Non si spiega però che tipo di strumentazione sarà utilizzata per la misurazione e valutazione delle attività individuali	NO
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	La Relazione, del tutto identica a quella dello scorso anno, dà poche informazioni utili. Per l'efficienza si sostiene che è stato mantenuto basso il livello dei residui (ma non si forniscono dati) e si sostiene anche che ci sia stata un'abbreviazione dei tempi di pagamento di spesa corrente: l'Allegato 5 mostra solo un raffronto tra pagato ed impegnato. Non si capisce a quali considerazioni si possa giungere con l'Allegato 6 (Consuntivo di spesa con i codici SIOPE). Ancora più dubbia la considerazione che l'economicità sia semplicemente ravvisabile nelle economie di spesa.	NO
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Non applicabile la validazione perché non ci sono stati obiettivi sull'area.	
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	La Relazione prende in esame tutti i punti tranne quelli delle ore uomo dedicate alle fasi	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Il ciclo della gestione delle performance dell'anno 2013 non presenta punti di forza dati gli eventi straordinari che lo hanno caratterizzato e che quindi vengono richiamati come punti di debolezza.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Nella Relazione sulla performance è stata inserita la tabella predisposta dalla CIVIT per la descrizione/valutazione degli obiettivi strategici. Essa è compilata, fatta eccezione per due sezioni: la colonna TARGET e la colonna relativa alle RISORSE FINANZIARIE dedicate (come avvenuto lo scorso anno). Tale mancanza è però ben circoscritta e in via di risoluzione.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella riporta tutti i dati richiesti	SI
Allegato 4	Tabella sulla valutazione individuale	La tabella è minimamente compilata, considerate le questioni già illustrate al punto 3.4.	NO