

**SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO**  
**DENOMINAZIONE AMM.NE**

Sezione di Amministrazione del personale e tendine a tendine (cella 02). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella 02) e indicare la denominazione nella cella 03

VALIDAZIONE:  
 (SPED.)  
 (0)

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA E ATTIVITA' DA VALUTAZIONE (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (C)	VALIDAZIONE: (SPED.) (0)
--	--	------------------------------	--------------------------------

1	PRESENTAZIONE E INDICE	L'articolazione del indice della relazione si presenta come un testo chiaro e di immediata comprensione e si rifà alla struttura delle Linee Guida CVT (DdL 5/2012). Manca solo il paragrafo "Le criticità e le opportunità"	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Il capitolo 2 presenta le informazioni di maggior rilievo per gli stakeholder. Il linguaggio utilizzato è chiaro e comprensibile. Capitolo conforme alla delibera CVT n. 5/2012. SI	SI
2.1	Il contesto sistemico di riferimento	Vengono illustrati sotto il profilo narrativo gli interventi che hanno contribuito ad una ridefinizione complessiva del processo di riferimento.	SI
2.2	L'amministrazione	La descrizione qualitativa e quantitativa dell'amministrazione, conosciute di esplicito un contenuto adeguato di informazioni. Si segnalano che non vengono indicati i risultati sull'indagine relativa al livello di "Benessere organizzativo" e al grado di soddisfazione del sistema di valutazione e sulla valutazione del proprio rapporto gestionale". Inoltre i dati relativi al personale addetto per il 2014 sono riportati nel successivo paragrafo 5.4	SI
2.3	I risultati raggiunti	Descrizione generale dei principali risultati sia in termini di output realizzati che di risultati conseguiti (conoscendo nelle principali aree di performance)	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Il testo della relazione, nella paragrafo 3.3 "Obiettivi operativi e Individuali", fa riferimento alle criticità relative al mancato raggiungimento degli obiettivi definiti in fase di pianificazione. Le opportunità vengono invece citate nel paragrafo 2.1 "Il contesto sistemico di riferimento".	SI
3	OBIETTIVI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTI INDICATI	Capitolo coerente ai principali contenuti della delibera CVT n. 5/2012. Il linguaggio utilizzato è chiaro e comprensibile.	SI
3.1	Alveo della performance	Non è presente una rappresentazione analitica e complessiva che mostri il legame fra obiettivi strategici, operativi e relativi risultati conseguiti (alveo della performance)	NO
3.2	Obiettivi strategici	Vengono riportati gli obiettivi definiti nel Piano della Performance annuale 2014, non si fa riferimento ai risultati raggiunti (anche intermedi), in virtù del carattere pluriennale degli obiettivi stessi. Solo per i tre obiettivi "Amministrazione" nel paragrafo 3.2 "Area strategica "Amministrazione" vengono riportate le azioni intraprese con i relativi risultati.	NO
3.3	Obiettivi e piani operativi	Sono riportati gli obiettivi ed i relativi risultati ottenuti, sia per l'area strategica "Amministrazione" sia per le 33 Unità di Valutazione (per quest'ultima da evidenziare la leggibilità della tabella riassuntiva che riporta la presentazione di raggruppamenti degli obiettivi assegnati). Sempre relativamente alle 33 Unità di Valutazione, non è chiaro il legame fra gli obiettivi operativi e gli obiettivi strategici. Si evidenzia inoltre che le singole tabelle contengono un confronto dettagliato tra obiettivi e risultati per i diversi servizi, non evidenziando però le risorse utilizzate e la fonte utilizzata per la misurazione degli indicatori. Non sono evidenziate informazioni in tema di trasparenza e di standard di qualità.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Gli indicatori di performance organizzativa delle Strutture costituiscono di fatto gli indicatori di performance individuale del Dirigente/Responsabile della struttura stessa. Nella relazione si riporta che per ciascuna Unità di Valutazione, considerando tutti gli obiettivi equi-ponderati, la performance complessiva è stata calcolata come media aritmetica delle percentuali di conseguimento dei singoli indicatori, con un peso pari al 100% (risultato complessivo perumero rapporto), tale criterio sembra non correttamente applicato per individuare l'Unità di Valutazione.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Nel capitolo sono riportati alcuni dati del bilancio unico (dati 2013 e 2014) (dati non definitivi) riferendosi alle percentuali di giro. Non sono riportati i dati e le informazioni in tema dell'occupazione del personale. Capitolo, nel complesso, coerente con la delibera CVT n. 5/2012.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	L'Alveo, per il 2014, non dispone di un bilancio di genere, nel capitolo 5, viene comunque riportato l'impiego del Valenza in attuazione del principio di pari opportunità, e di contrasto alle discriminazioni. In particolare, vengono descritte la attività poste in essere dal Comitato (lavoro di Garanzia) nel corso del 2014. Vengono riportate diverse informazioni che descrivono la distribuzione del personale per genere. Il linguaggio utilizzato è chiaro e comprensibile. Capitolo coerente ai principali contenuti della delibera CVT n. 5/2012.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Capitolo conforme ai contenuti della delibera CVT n. 5/2012. Il linguaggio utilizzato è chiaro e comprensibile.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Il processo di riferimento della performance è descritto in fase e soggetti, non risultano coerenti i tempi riportati. Si rileva comunque la mancanza di una presentazione in forma aggregata della documentazione del ciclo della performance come richiesto nell'allegato 1 della delibera CVT n. 5/2012.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Vengono descritti gli aspetti positivi che hanno caratterizzato il ciclo relativo al 2014. Sono riportati i punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance. Tra i punti di debolezza da segnalare il fatto che, in alcune aree strategiche (Ricerca e Didattico), il raggiungimento degli obiettivi non ha come presidio il personale tecnico amministrativo assegnato che può essere valutato secondo il D.Lgs. 150/11 ma la componente docente e ricercatore sia a livello individuale (Direttori di dipartimento, Delegati del Rettore) o che nell'ambito delle istituzioni politiche espresse negli Organi di Governo (Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Consigli di Dipartimento).	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Non richiesto nella relazione ai sensi della nota CVT del 30/06/2013	
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Non richiesto nella relazione ai sensi della nota CVT del 30/06/2013	
Allegato 4	Tabella sulla valutazione individuale	Non richiesto nella relazione ai sensi della nota CVT del 30/06/2013	

14/03/2015

NUCLEO DI VALUTAZIONE DI  
 ATENE  
 IL COORDINATORE  
 (Prof. Domenico Bruno)