

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università degli Studi di FERRARA

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		SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Sono stati illustrati in modo molto sintetico i principali fattori esogeni che nel 2014 hanno influito sull'attività dell'Ateneo. Si avverte la mancanza di un legame esplicito tra tali fattori e le azioni compiute dall'Ateneo in merito a ciascuno degli ambiti illustrati. Nella tabella 2 relativa all'offerta formativa manca un corso di studio (L-2 Biotecnologie)	SI
2.2	L'amministrazione	Mediante efficaci quadri sintetici la sezione illustra i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione, con riferimento a: personale, offerta formativa e utenti serviti. Come nella precedente edizione 2013, manca l'esposizione di dati economico-finanziari.	SI
2.3	I risultati raggiunti	La sezione illustra sinteticamente i principali risultati raggiunti rispetto alle missioni di Ateneo, con riferimento particolare ad alcune aree core e all'organizzazione. Il rimando alla relazione del Rettore ex art. 3-quater della Legge 1/2009, pur apprezzabile in un'ottica di semplificazione, non si è rivelato la scelta migliore poiché la relazione non è stata ratificata dal CdA in quanto costituisce un allegato al Bilancio consuntivo che al momento della presente validazione deve ancora essere approvato.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Sono brevemente sintetizzate le principali criticità e opportunità che l'Ateneo ha incontrato nel 2014. Si apprezza l'esposizione semplice e chiara, suddivisa per ciascuna area strategica. In merito al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il NdV ne rileva a tutt'oggi la parziale applicazione e la conseguente possibilità di procedere ad ulteriori interventi migliorativi, come evidenziato in altre occasioni.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della performance	L'albero della performance descritto nella Relazione corrisponde perfettamente a quello presente nel Piano. Nella Relazione è stato completato per singola area strategica, con il risultato misurato per ogni obiettivo. Il lettore è facilitato nella comprensione dei risultati attraverso l'utilizzo di colori standard (verde - obiettivo raggiunto, giallo - obiettivo parzialmente raggiunto, rosso - obiettivo non raggiunto).	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono sinteticamente ben declinati per ciascuna dimensione. Le figure favoriscono la lettura dei risultati di sintesi, mentre nell'allegato 1 viene riportato il dettaglio di ciascuna dimensione, compreso il dettaglio relativo all'anno precedente in modo da poter eseguire un confronto immediato tra i risultati del 2013 e il 2014. A questo scopo sono state predisposte anche due tabelle riepilogative (pag. 22 della relazione).	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Il paragrafo illustra i risultati in termini di trasparenza e standard di qualità come richiesto dalla delibera Civit 5/2012. Nel sottoparagrafo "trasparenza" si specifica l'attività di adeguamento allanormativa in tema di Trasparenza e si dichiara che non è stato possibile realizzare la giornata della trasparenza, ma non viene data alcuna motivazione. Pichè tali giornate nei vari anni non sono mai state organizzate questo Nucleo ne auspica la realizzazione entro il 31/12/2015. Per quel che riguarda gli Standard di Qualità, il sottoparagrafo descrive chiaramente l'individuazione dei servizi rivolti al pubblico per i quali saranno individuati i relativi standard, come definito nella delibera Civit 88/2010.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Gli obiettivi individuali, completi della loro % di raggiungimento, sono descritti nell'allegato 2. Per ogni unità di personale è specificata la posizione organizzativa.	SI

4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Si illustra in maniera sintetica la scelta dell'Ateneo di adottare la contabilità economico-patrimoniale e analitica, introdotta dalla L. 240/2010, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nonostante le disposizioni di cui al DL 150/2013, convertito con modificazioni dalla L. 15/2014. Si riscontra, tuttavia, la mancanza di una breve sintesi delle risorse economico-finanziarie utilizzate nell'anno 2014 e dei principali risultati raggiunti in termini di efficienze ed efficacia in merito agli obiettivi dell'Amministrazione. Il rimando alla relazione del Rettore ex art. 3-quater della Legge 1/2009, pur apprezzabile in un'ottica di semplificazione, non si è rivelato la scelta migliore poiché la relazione non è stata ratificata dal CdA in quanto costituisce un allegato al Bilancio consuntivo, che al momento della presente validazione deve ancora essere approvato.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE		
Premessa		I contenuti della sezione esaminata sono in linea con quanto richiesto dalla norma e dalle delibere CIVIT. Le informazioni, inoltre, risultano coerenti con i documenti di riferimento della sezione. Le informazioni risultano attendibili in relazione a quanto emerso dalla lettura della documentazione disponibile sul sito web di Ateneo La sezione offre un'efficace panoramica delle politiche di parità e di pari opportunità promosse dall'Università di Ferrara, descrivendo in modo sintetico e facilmente comprensibile gli organi accademici preposti alle "pari opportunità" e le principali attività svolte in Ateneo.	SI
5.1	Obiettivi di non-discriminazione in policy e documenti strategici dell'Università	Con riferimento a quanto statuito dall'Università di Ferrara, la sezione illustra in maniera sintetica ed efficace gli obiettivi in materia di non-discriminazione perseguiti dall'Ateneo e le strutture di cui ha deciso di dotarsi ai fini del loro raggiungimento.	SI
5.2	Piano Triennale di azioni positive	La sezione conferma l'impegno dell'Amministrazione per il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano di Azioni Positive e rimanda ai contenuti consultabili on-line una loro più ampia trattazione.	SI
5.3	Il bilancio di genere dell'Ateneo	I contenuti della sezione illustrano in maniera sintetica gli aspetti principali del Bilancio di genere di Unife. Si sottolinea la collaborazione con l'Ufficio Statistica del MIUR ai fini di una comparazione coi dati nazionali e l'importanza del Bilancio di genere quale strumento di gender mainstreaming. Si rileva l'assenza di una sintesi dei risultati raggiunti in tema di pari opportunità e delle risorse investite.	SI
5.4	Commissione etica e codice di comportamento	La sezione rileva l'adozione del Codice di Comportamento dei dipendenti di Unife, specificandone brevemente finalità e principi generali. Si evidenzia la scelta dell'Amministrazione di adottare una procedura aperta alla partecipazione in sede di definizione del testo.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Nel paragrafo la descrizione del processo di redazione della relazione sulla performance è stato illustrato attraverso una rappresentazione schematica che, anche se molto sintetica, risulta efficace e di facile lettura. Sono indicate chiaramente le fasi, i soggetti e i tempi del processo, ma meno chiara risulta la descrizione delle modalità seguite.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Per ogni fase del ciclo della performance vengono evidenziate le principali criticità. Scarsa l'indicazione di punti di forza e la complessiva correlazione con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.	SI
Allegato 1	Tabella obiettivi strategici	La tabella riportante gli obiettivi strategici contiene le informazioni relative alla descrizione dell'obiettivo, agli indicatori ed ai relativi target. Mancano le informazioni riferite al peso degli indicatori e alle risorse umane e finanziarie collegate agli obiettivi strategici.	SI
Allegato 2	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	L'allegato II evidenzia gli obiettivi assegnati ai titolari di posizioni organizzative, il loro target e il relativo grado di raggiungimento. La valutazione delle performance individuali relative al 2014 non è stata effettuata completamente poiché è necessario fare riferimento al Sistema contrattato a livello locale, che non è stato ancora adottato per il 2014.	SI
		Firma Coordinatore NdV Pier Andrea Borea	
Il presente documento riportante i risultati del processo di validazione è composto da 9 + 4 pagine			
Data di chiusura del processo di validazione e redazione finale del report: 7 settembre 2015			