

## SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

Università degli Studi di BRESCIA

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE	VALIDAZIONE (SI/NO)
	Presentazione e indice	Conforme alle indicazioni di cui alle Linee Guida ANVUR 2015. L'indice è costruito in corrispondenza a quello del relativo Piano Integrato 2016.	SI
1	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini gli altri stakeholder esterni	Conforme e attendibile, supportato da tabelle di dettaglio	SI
1.1	Il contesto esterno di riferimento	Delineato e con mantenimento del focus sulle principali variabili esogene.	SI
1.2	Il contesto interno	La relazione prevede un quadro di sintesi con dati relativi a: struttura di governance e organigramma dipartimenti, personale, ricerca, offerta formativa e servizi	SI
2.1	I risultati raggiunti	Trattati nel capitolo 2.1 "Performance organizzativa e ambito d'azione del DG", con evidenza delle principali dinamiche di performance a supporto delle funzioni core	SI
1-5	Le criticità e le opportunità	Trattati trasversalmente all'interno della Relazione	SI
2	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti	Contiene le principali evidenze conseguite, sia a livello organizzativo sia a livello individuale. Sia gli indicatori di performance organizzativa, sia i dati di sintesi sulle valutazioni individuali sono supportati da adeguate riflessioni. Le dinamiche su obiettivi e valutazioni individuali sono espresse sul triennio	SI
2	Albero della <i>performance</i>	Coerente e sviluppato nel rispetto del Piano della performance. Rappresentato in connessione alla mission istituzionale (Piano Health & Wealth) e con evidenza delle determinazioni progressivamente sviluppatesi in corso d'anno. In ottica di integrazione, inseriti riferimenti a didattica e ricerca e al sistema ISO	SI
2.1	Obiettivi strategici	Coerenti con la mission di Ateneo e il piano strategico - focus su didattica e ricerca	SI
2.2	Performance individuale - DG	Processo di valutazione coerente nei tempi e modi definiti nel Piano	SI
2.2	Performance individuale - dirigenti e personale	Processo di valutazione coerente nei tempi e modi definiti nel Piano	SI
3	Trasparenza e anticorruzione - PTTI	Nuovo capitolo, allineato al Piano Integrato 2016. Esauriente sintesi sulle dinamiche	SI
4	Raccordo con il ciclo della programmazione economico finanziaria e di bilancio	Allineamento e integrazione tra ciclo della performance e della programmazione economico-finanziaria, fondato sull'allineamento temporale della pianificazione budget e del sistema degli obiettivi sull'amministrazione (da DG a dirigenti/responsabili PO) entrambi presentati nell'ultimo CdA dell'anno. Per ICT e Biblioteche allegato pure l'elenco dettagliato delle spese programmate per l'acquisizione di beni e servizi richiesti, con attribuzione di valenza autorizzatoria al relativo budget.	SI
5	Politiche a favore del personale e stato della CCI	Analisi interventi CUG condivisi dall'Amministrazione (Azioni positive) e benefici economici erogati a favore del PTA; significativo focus sulle politiche di sostegno al personale finanziate nel 2016	SI
6	Processo di redazione della relazione	Dettagliatamente descritto.	SI
	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Emergono attraverso la lettura dell'intero documento	SI
Allegato 1	Indicatori di performance organizzativa	Set rivisto e semplificato in occasione del Piano Int. 2016 - prima rilevazione c/o controllo di gestione e Valutazione e Reporting	
Allegato 2	Indicatori di performance strutture - kpi	Riportano valore 2015, target 2016, valore 2016, scostamento e target 2017	SI
Allegato 3	Obiettivi individuali 2016 - chiusura	Riportate le % di chiusura di tutti gli obiettivi pianificati sul 2016, in coerenza con il Piano Integrato 2016	SI

Il Coordinatore  
del Nucleo di Valutazione di Ateneo  
Prof. Raffaele Miniaci)