

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE Università degli Studi "G. d'Annunzio" CHIETI-PESCARA 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 (SUNO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La sezione in oggetto descrive in termini generali le caratteristiche del documento e i criteri con i quali è stato redatto. La sezione contiene, altresì, l'indice dettagliato del documento. Tenuto conto delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CVIT, la comprensibilità dei contenuti è piena. La breve relazione introduttiva utilizza un linguaggio chiaro e interpretabile anche dai non addetti ai lavori. L'attendibilità e la rilevanza dei contenuti, che fanno riferimento principalmente alla normativa di riferimento, sintetizzando brevemente le principali caratteristiche e l'indice del documento, sono soddisfacenti. L'indice riporta l'articolazione dei contenuti effettivi della relazione.	
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	La sezione 2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni si articola nei quattro paragrafi previsti dalla circolare CIVIT 5/2012.	
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il paragrafo 2.1 descrive in maniera sintetica il contesto esterno di riferimento dell'Università di Chieti-Pescara. La comprensibilità dei contenuti è piena. La conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5 del 2012 è parziale. Sono presenti infatti alcuni elementi previsti dalla summenzionata Delibera ma senza un collegamento tra tali elementi e la programmazione dell'Ateneo. L'attendibilità e la rilevanza dei contenuti sono piene. Esse sono infatti tratte in gran parte da documenti pubblici e verificabili.	
2.2	L'amministrazione	Il paragrafo 2.2 "L'amministrazione", riporta informazioni relative alla struttura dell'amministrazione: gli organi statutari, l'organigramma, le scuole, i dipartimenti e i centri. La comprensibilità dei contenuti è piena. La conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5 del 2012 è parziale. Infatti, sono presenti molti degli elementi previsti dalla summenzionata Delibera, in particolare una descrizione dell'apparato amministrativo, l'organigramma e una elencazione delle strutture didattiche e di ricerca. Mancano i dati relativi all'amministrazione in cifre che però sono riportati nel piano della performance e mancano i risultati relativi al benessere organizzativo la cui indagine è stata effettuata nel corso del 2015 nell'ambito della partecipazione al progetto Good Practice in collaborazione con il Politecnico di Milano. L'attendibilità e la rilevanza dei contenuti sono parziali. Esse sono infatti tratte in gran parte da documenti pubblici e verificabili ma non sufficientemente rilevanti.	
2.3	I risultati raggiunti	Nel paragrafo 2.3 "I risultati raggiunti", il documento rinvia al successivo paragrafo 3.2.4 "Valutazione degli obiettivi strategici". La comprensibilità dei contenuti è parziale. La conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5 del 2012 è molto bassa. Infatti non sono stati inseriti i contenuti previsti dalla summenzionata Delibera anche se è stata data ampia spiegazione dei motivi del mancato inserimento. L'attendibilità e la rilevanza dei contenuti sono basse vista la, seppur giustificata, carenza di contenuti.	
2.4	Le criticità e le opportunità	Il paragrafo 2.4 riporta un'elencazione di criticità derivanti da minacce esterne e da punti di debolezza e un'elencazione di opportunità e punti di forza. La comprensibilità dei contenuti è piena. La conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5 del 2012 è parziale. Infatti, pur essendo presenti alcuni degli elementi previsti dalla summenzionata Delibera, non sono trattati nello specifico i risultati programmati del piano che non sono stati raggiunti. L'attendibilità e la rilevanza dei contenuti sono piene, il paragrafo non ha richiesto particolari verifiche documentali.	
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Tale capitolo è essenzialmente dedicato alla descrizione del grado di raggiungimento degli obiettivi.	
3.1	Albero della performance	Il paragrafo 3.1, denominato "Albero della performance", raffigura la mappa logica dei legami tra mandato istituzionale, missione e obiettivi strategici. Tale mappa dimostra come gli obiettivi strategici contribuiscono, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione dell'ente. La conformità dei contenuti di tutti i sotto-paragrafi a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5 del 2012 è piena; sono, infatti, state riportate le informazioni previste. La comprensibilità dei contenuti è piena. L'attendibilità e rilevanza dei contenuti sono piene.	
3.2	Obiettivi strategici	Il paragrafo 3.2 offre una panoramica dei risultati ottenuti dagli obiettivi strategici, raggruppati per aree strategiche. La conformità dei contenuti di tutti i sotto-paragrafi a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5 del 2012 è essenziale. In base alla summenzionata Delibera, il paragrafo avrebbe dovuto contenere, per ciascun obiettivo, informazioni sui seguenti elementi: a) descrizione dell'obiettivo ed eventuale peso; b) indicatori ed eventuale peso; c) target; d) risorse umane e finanziarie; e) strutture di riferimento e responsabili; f) variazioni intervenute nel corso dell'anno; g) risorse umane e finanziarie a consuntivo; h) valore consuntivo dell'indicatore; h) grado - valore % - di raggiungimento dell'obiettivo; i) scostamento tra risultato atteso e raggiunto; l) cause degli scostamenti. Nessuno di tali elementi è presente all'interno del paragrafo che contiene, invece, una descrizione solo qualitativa, sia pur analitica, delle attività svolte a fronte degli indirizzi programmatici. E' da rilevare tuttavia che nel paragrafo sono stati spiegati i motivi del mancato inserimento di tali elementi. La comprensibilità dei contenuti è piena. L'attendibilità e rilevanza dei contenuti sono valutate come parziali.	
3.3	Obiettivi e piani operativi	Nel paragrafo 3.3, denominato "Obiettivi operativi", a partire dal quadro definito nel Piano della performance, sono presentate le rendicontazioni relative agli obiettivi operativi, in alcuni casi anche trasversali, raggruppati per obiettivi strategici a loro volta raggruppati per aree strategiche. La conformità dei contenuti di tutti i sotto-paragrafi a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5 del 2012 è piena. Gli obiettivi contengono nella sostanza gli elementi previsti dall'art. 4, comma 2, lettera a) e dall'art. 5, comma 2 del D.lgs 150/2009. Il paragrafo riporta per ciascun obiettivo il risultato atteso in percentuale e poi rimanda all'allegato 1 per il dettaglio. La comprensibilità dei contenuti è piena. L'attendibilità e rilevanza dei contenuti sono valutate come parziali.	
3.4	Obiettivi individuali	Il paragrafo 3.4, denominato "Obiettivi individuali" contiene la tabella degli obiettivi assegnati al Direttore Generale, già valutati dal Nucleo di Valutazione. Come esplicitamente dichiarato, nel 2015 non sono stati attribuiti al personale obiettivi individuali e, pertanto, la valutazione della performance individuale è stata effettuata attribuendo a tutte le unità di personale di ciascuna struttura di riferimento i risultati degli obiettivi operativi assegnati alla struttura stessa nel piano della performance. La conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5 del 2012 è parziale. Il paragrafo 3.4 evidenzia che nel 2015 non sono stati attribuiti obiettivi individuali al personale, fatta eccezione per il Direttore Generale i cui obiettivi sono già stati valutati a parte dal Nucleo nella riunione del 15.07.2015 e sono stati correttamente riportati nel paragrafo. Il Nucleo rileva una criticità nella gestione della Performance individuale legate al fatto che alcune strutture periferiche dell'Ateneo (Dipartimenti, Centro ITAB, Scuola di Medicina e Scienze della Salute) sono rimaste prive di obiettivi operativi e non sono stati assegnati obiettivi individuali. Sebbene il dettaglio sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali di tutto il personale dipendente, ed i correttivi applicati per poter attribuire un punteggio individuale, non sono oggetto di valutazione da parte dell'OVV, secondo quanto previsto dalla Delibera CIVIT 5/2012 "Linee guida alla struttura e alle modalità di redazione della Relazione sulla Performance" alla sezione 3.4 relativa agli obiettivi individuali, si rileva che tali correttivi non appaiono del tutto in linea con quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel 2015.	
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	A causa di problematiche organizzative e strutturali ereditate dalla passata gestione, più volte evidenziate nella Relazione e nel Piano della performance, nella sezione si chiarisce che non è stato possibile attuare un collegamento tra ciclo della performance e bilancio di Ateneo. Pertanto non è stato possibile evidenziare i risultati in termini di efficienza ed economicità. Inoltre non è stato possibile riportare la quantificazione di quei dati utili a documentare il calcolo degli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione. La conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5 del 2012 non è pertanto sufficiente. Si ritiene inoltre di poter affermare la mancanza di attendibilità e rilevanza di quanto riportato nella sezione.	
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	La Sezione 6 "Pari opportunità e Bilancio di genere" presenta una sintetica descrizione di quanto è avvenuto nell'Ateneo a partire dal 18 marzo 2015, data di autoscioglimento del Comitato per le Pari Opportunità senza attendere che si costituisse il CUG - Comitato Unico di Garanzia previsto dalla L. 183/2010. Il CUG si è riunito per la prima volta in data 22.04.2015. Infine viene riportata una tabella contenente il bilancio di genere. La conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5 del 2012 non è sufficiente. Tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CVIT, considerando la tipologia dei dati utilizzati, si rileva la mancanza di attendibilità e rilevanza di quanto riportato nella sezione.	
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	La sezione 7 "Il processo di redazione della Relazione sulla performance" si articola in paragrafi, in linea con quanto previsto dalla delibera CIVIT n.5/2012.	
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	In questo paragrafo l'Amministrazione riporta sinteticamente le fasi relative alla elaborazione del documento, esplicitando per ciascuna fase i tempi di realizzazione e gli attori coinvolti. La conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5 del 2012 è piena. Tenuto conto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e delle indicazioni contenute nella delibera n. 5/2012 della CVIT, l'attendibilità dei contenuti è piena.	
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	In questo paragrafo sono presenti i punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance e le prospettive di miglioramento futuro. La conformità dei contenuti a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5 del 2012 è parziale. La verifica della documentazione svolta nelle precedenti sezioni di questo documento - e in particolare la verifica dei documenti relativi al processo di valutazione delle performance individuali e organizzative -, consentono di affermare la parziale attendibilità e rilevanza di quanto riportato.	
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La tabella riepilogativa è assente ma tutte le informazioni sono presenti nella Relazione.	
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella è assente ma le informazioni richieste sono presenti nella relazione o sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ateneo. Si rileva però l'assenza degli standard di qualità dei servizi mai approvati dall'Ateneo.	
Allegato 4	Tabella sulla valutazione individuale	Seppur non espressamente previsto dalla Delibera CIVIT n. 5 del 2012, nella relazione è stata inserita la valutazione comportamentale evidenziando ampiamente i criteri utilizzati, le fasi, le schede utilizzate per le valutazioni e soprattutto l'algoritmo utilizzato per giungere ad una valutazione finale dei dipendenti che tenga conto di due componenti: i risultati ottenuti nella performance organizzativa e in quella comportamentale. I risultati sono descritti negli allegati 2 e 3 che evidenziano per ciascun dipendente i valori relativi ad ogni passaggio dell'algoritmo utilizzato, rispettivamente in ordine alfabetico e di punteggio. L'applicazione dell'algoritmo presente alcune criticità per le quali si rimanda alla sezione 3.3.	