

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	Nella sezione non sono presenti la firma del responsabile della redazione della relazione della performance e l'indice non è completo degli allegati	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 chiaro e sintetico, comprensibile anche ai non addetti ai lavori, i principali fattori esogeni che nel 2013 hanno influito sull'attività dell'Ateneo.	SI
2.2	L'amministrazione	La sezione illustra con efficaci quadri sintetici i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione, con riferimento a: personale, dati finanziari, articolazione territoriale, servizi resi e utenti serviti.	SI
2.3	I risultati raggiunti	La sezione illustra brevemente ma in modo chiaro i principali risultati raggiunti, rispetto alla mission d'Ateneo, con riferimento particolare ad alcune aree core ed all'organizzazione. Potrebbe essere dedicata qualche parola in più ai risultati della ricerca.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Sono sintetizzate le principali criticità e opportunità che l'Ateneo ha incontrato nel 2013. Si apprezza l'esposizione semplice e chiara, ma si consiglia un'esposizione schematica per ciascuna area strategica.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della <i>performance</i>	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). E' stato inoltre indicato il valore di performance raggiunto nell'anno precedente in modo da poter eseguire un confronto immediato tra i risultati del 2012 e il 2013	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono ben declinati per ciascuna area. 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 2012 e il 2013.	SI

3.3	Obiettivi e piani operativi	<p>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 che è stato predisposto e approvato il Programma Triennale per la Trasparenza 2012-2014. Si dichiara inoltre che non è stato possibile realizzare la giornata della trasparenza, ma non viene data alcuna motivazione. In allegato n. 2 vengono evidenziate le azioni del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità con indicazione del link per verificare immediatamente la realizzazione dell'azione stessa.</p> <p>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. Per alcuni detta individuazione è stata fatta entro il 2013.</p>	SI
3.4	Obiettivi individuali	<p>Gli obiettivi individuali, completi della loro % di raggiungimento, sono descritti nell'allegato 3. Per ogni unità di personale è specificata la posizione organizzativa. Ciascun obiettivo individuale è collegato ad un obiettivo strategico. Nel 2012 a causa della mancata sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo, non è stata completata la procedura di valutazione del personale.</p>	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	<p>Nel capitolo vengono specificati in maniera chiara e concisa, i motivi per i quali non è stato possibile pubblicare dati riferiti ai risparmi sui costi derivanti dai processi di riorganizzazione.</p> <p>Si apprezza il rimando, per eventuali approfondimenti, alla relazione del Rettore (di cui all'art.3 quater della Legge 9 gennaio 2009, n. 1) che permette di evitare ridondanti duplicazioni di informazioni.</p>	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	<p>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.</p> <p>Le informazioni risultano attendibili in relazione a quanto emerso dalla lettura della documentazione disponibile sul sito web di Ateneo</p> <p>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.</p>	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	<p>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.</p>	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	<p>Per ogni fase del ciclo della performance vengono evidenziate le principali criticità. Quasi assente l'indicazione di punti di forza.</p>	SI
Allegato 1	Tabella obiettivi strategici	<p>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. E' stato però indicato il valore di performance raggiunto nell'anno precedente in modo da poter permettere un confronto immediato tra i risultati del 2012 e il 2013</p>	SI
Allegato 2	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	<p>Tale documento, tratto da un allegato del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2012-2014, comprende tutte le informazioni richieste. I dati sono esposti in maniera chiara e completa.</p>	SI
Allegato 3	Tabelle sulla valutazione individuale	<p>L'allegato III 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 2013 non è stata effettuata poiché è necessario fare riferimento al Sistema contrattato a livello locale, che non è stato ancora adottato per il 2013.</p>	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: 11 settembre 2014