

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università degli Studi di TERAMO

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	L'impostazione dell'indice è stata cambiata rispetto a quella dello scorso anno (2014). Il NUVA/OIV ritiene preferibile quella dello scorso anno	NO
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Oltre alla classifica del CENSIS sui piccoli atenei, pochi altri sono i commenti sugli elementi negativi e positivi del contesto esterno. Da migliorare.	SI
2.2	L'amministrazione	Sono riportati i dati necessari ad illustrare la situazione dell'ateneo (compresi gli organigrammi aggiornati).	SI
2.3	I risultati raggiunti	La descrizione dei risultati raggiunti è completa. Essa non sempre è chiarissima perché sconta qualche confusione (a monte) nella fissazione degli obiettivi, nella loro quantificazione e scelta degli indicatori.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Non esiste un paragrafo specifico anche se nelle diverse rendicontazioni (ai paragrafi precedenti) emergono criticità ed opportunità.	SI
3	OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		SI
3.1	Albero della performance	L'albero delle performance non è presente graficamente ma è citato quando, descrittivamente e tramite tabelle di raccordo, si riepilogano gli obiettivi strategici e per ciascuno si dà indicazione del numero e del contenuto degli obiettivi operativi che declinano l'obiettivo strategico. Inoltre si specifica l'assegnazione degli obiettivi alle vari parti dell'organizzazione ed i risultati conseguiti nel 2016. Non vi sono però analisi degli scostamenti.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Il paragrafo non esiste più. Si è deciso di mostrare subito il collegamento tra obiettivi strategici ed operativi come indicato al punto precedente. Di fatto non è chiaro, alla lettura, se gli obiettivi strategici del 2016 siano annuali (imposti nel 2016 con scadenza 31.1.2.2016), quindi nuovi, ovvero siano pluriennali (provenienti dagli anni precedenti con ultimazione nel 2016).	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Il paragrafo non esiste più. Si è deciso di mostrare subito il collegamento tra obiettivi strategici ed operativi come indicato ai punti precedenti.	SI
3.4	Obiettivi individuali	L'applicazione a regime del Sistema di misurazione e valutazione del personale e del Direttore Generale è descritto in appositi paragrafi	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Si chiarisce, con approfondimenti, l'entità e la composizione dell'FFO 2016 (il cui importo complessivo è confrontato con quello dei due anni precedenti). A differenza della Relazione precedente non si calcolano indicatori di efficienza (ad esempio ISEF) richiesti per legge. Si commentano sinteticamente le altre risorse ottenute dall'Ateneo. In prospettiva andrebbe spiegato come le risorse disponibili siano state utilizzate con efficienza ed economicità nel corso dell'anno trascorso	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Si spiegano gli ulteriori ritardi nell'attivazione dei due Comitati Unici di Garanzia (uno per il personale docente/ricercatori e uno per il personale tecnico-amministrativo) previsti dallo Statuto e si relaziona di un'iniziativa seminariale di rilievo nazionale. Non si redige il bilancio di genere.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	La Relazione espone chiaramente le fasi, i tempi e le responsabilità.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Il paragrafo non esiste più. Si ritrovano i punti di forza e di debolezza nei commenti	NO
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Nella Relazione sulla performance è stata inserita la Tabella e la descrizione/valutazione degli obiettivi strategici. Manca l'assegnazione delle RISORSE FINANZIARIE dedicate (come avvenuto gli scorsi anni).	NO
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella riporta tutti i dati richiesti	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Le tabelle esistono e riportano le categorie di personale valutate ed in corso di valutazione.	SI