

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università degli Studi della TUSCIA

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	La presentazione e l'indice sono completi	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Complessivamente le informazioni di interesse degli <i>stakeholders</i> sono ben descritte nella Relazione, alcuni spunti di miglioramento sono indicati nei paragrafi sottostanti.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Nonostante la descrizione del contesto includa l'analisi di diversi aspetti (normativi, amministrativi, socio-economici), sarebbe auspicabile rafforzare due elementi: la disamina dei rapporti con il territorio dovrebbe essere supportata da evidenze più puntuali (come ad esempio: accordi, convenzioni, progetti finanziari, spin-off ecc.). Data la specificità dell'Amministrazione che per sua natura opera in un contesto globale, sarebbe utile effettuare un'analisi anche del contesto extra-provinciale, nazionale e internazionale in cui l'Ateneo è inserito e nel quale opera in termini di didattica e di ricerca.	SI
2.2	L'amministrazione	La descrizione dell'Amministrazione appare ben rappresentata e completa, supportata da grafici e tabelle che sintetizzano in modo efficace l'articolazione delle diverse strutture. Maggiore attenzione potrebbe essere dedicata alla distribuzione degli studenti.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Sebbene la sezione dia conto in modo diffuso dei risultati raggiunti, il Nucleo rileva che: a) andrebbe dedicata maggiore attenzione anche ai risultati (<i>outcome</i>) per gli <i>stakeholders</i> ; b) andrebbe assicurata una maggiore connessione tra questa sezione ed i contenuti delle sezioni successive; c) i risultati ottenuti dovrebbero essere posti in relazione agli obiettivi; d) andrebbero sintetizzate le motivazioni degli scostamenti tra obiettivi e risultati ottenuti, almeno per i casi più rilevanti. E' consigliabile inserire tabelle con i trend dei dati rilevanti per rendere più trasparenti i risultati conseguiti. Infine, in alcuni casi il linguaggio utilizzato risulta essere troppo specialistico per essere effettivamente accessibile anche agli <i>stakeholders</i> esterni.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	L'amministrazione ha descritto le criticità e le opportunità per ogni ambito (didattica, ricerca internazionalizzazione, ecc.). Si consiglia per il prossimo ciclo, di analizzare le criticità in termini di risultati non conseguiti per l'anno di riferimento, tenendo conto anche di quanto previsto nel Piano per la <i>performance</i> .	SI
3	OBIETTIVI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	L'amministrazione ha descritto i risultati con un buon livello di dettaglio. Si ritiene opportuno, nei cicli successivi, presentare anche il trend dei risultati conseguiti. Per alcuni obiettivi non è stato possibile verificare il raggiungimento del target a causa della mancata diffusione delle informazioni da parte del Ministero. In linea generale, quando si sono verificati scostamenti tra i risultati attesi e quelli conseguiti, l'Amministrazione ha provveduto a darne spiegazione. Di seguito vengono presentate le osservazioni specifiche e le proposte di miglioramento del NdV.	SI
3.1	Albero della <i>performance</i>	"Nella relazione è presente l'albero delle performance che corrisponde con quanto presentato nel Piano delle performance. Sono descritti i target e i risultati conseguiti. È facilmente identificabile il grado di raggiungimento degli obiettivi attraverso un sistema di simboli e colori codificati"	SI
3.2	Obiettivi strategici	La relazione riporta gli obiettivi strategici con l'indicazione dei target e risultati ottenuti. Nei casi in cui i target previsti non sono stati raggiunti, sono state individuate e descritte le cause. Nel caso in cui siano presenti più indicatori per monitorare un obiettivo, sarebbe opportuno indicarne il peso. Risulta facilmente identificabile il grado di raggiungimento degli obiettivi, che tuttavia andrebbe contestualizzato rispetto al complessivo orizzonte temporale previsto per gli stessi. Per tre obiettivi non è stata resa disponibile la documentazione di riferimento	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Nella relazione sono descritti puntualmente gli obiettivi operativi, per ognuno di essi vengono presentati: l'indicatore, il target, le strutture responsabili, il valore consuntivo e il grado di raggiungimento dell'obiettivo. In caso di mancato raggiungimento del target previsto viene data una spiegazione delle cause. Sarebbe opportuno fornire descrizione più approfondita di taluni indicatori e delle relative modalità di calcolo/determinazione; ciò potrebbe essere di ausilio nella comprensione anche per quegli indicatori che, andando ad affrontare aspetti specifici, sono riportati con un linguaggio tecnico/specialistico. Inoltre, in alcuni casi andrebbe assicurata una maggiore comprensibilità del rapporto tra definizione dei target e modalità di calcolo dei dati relativi ai valori a consuntivo. Per 3 obiettivi non è stata resa disponibile la documentazione di riferimento	SI
3.4	Obiettivi individuali	L'amministrazione ha descritto e valutato gli obiettivi individuali ai diversi livelli dell'organizzazione. E' stata presentata una tabella che riporta i risultati conseguiti dagli EP in termini di risultati prestazionali e comportamentali.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Nel presente paragrafo sono riportati informazioni di carattere finanziario a integrazione di quanto riportato nei paragrafi precedenti. Il contesto di trasformazione dell'organizzazione dell'Ateneo giustifica la mancanza di evidenze relative ai risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi di ristrutturazione e innovazione. Si raccomanda di approfondire tali aspetti nei cicli successivi.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	La Relazione presenta la descrizione di alcune iniziative coerenti con la tutela delle pari opportunità. Anche se si riscontra un miglioramento della presa in carico della tutela delle pari opportunità rispetto a quanto riscontrato lo scorso anno, non sono ancora pienamente definiti gli obiettivi e i risultati conseguiti. Le iniziative riguardano esclusivamente le pari opportunità degli studenti disabili e la parità di genere nell'assegnazione degli incarichi.	NO
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	L'amministrazione ha descritto in modo molto sintetico il processo di redazione della Relazione concentrandosi sulle responsabilità attribuite alle varie strutture.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	L'amministrazione ha descritto sinteticamente descritto il processo di redazione della Relazione sulla <i>performance</i> . Si ritiene opportuno descrivere più chiaramente le fasi del processo	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	La sezione risulta completa, ma molto sintetica. Il NdV, alla luce del riesame del grado di raggiungimento degli obiettivi, rimova l'invito a definire <i>target</i> più ambiziosi in occasione di elaborazione del prossimo Piano delle <i>performance</i> .	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	L'allegato è coerente con i contenuti previsti dalla delibera 5/2012	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	L'allegato è coerente con i contenuti previsti dalla delibera 5/2012	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	L'allegato è coerente con i contenuti previsti dalla delibera 5/2012	SI