SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Consiglio di Amministrazione

Seduta del

17 NOV. 2015

…… **O M I S S I S** ……

Sono presenti: il **rettore**, prof. Eugenio Gaudio; il **prorettore**, prof. Renato Masiani; i consiglieri: prof.ssa Antonella Polimeni, prof. Maurizio Barbieri, prof. Bartolomeo Azzaro, dott. Francesco Colotta, prof. Michel Gras, sig. Domenico Di Simone, dott.ssa Angelina Chiaranza, sig. Luca Lucchetti, sig.ra Federica Di Pietro e il **direttore generale** Carlo Musto D'Amore, che assume le funzioni di segretario.

Assiste per il Collegio dei Revisori dei Conti: dott. Michele Scalisi.

…… **O M I S S I S** ……

PRESA ATTO
ORG. CENT.
3.1

SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Consiglio di Amministrazione

Seduta del

17 NOV. 2015

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
Area Supporto Strategico e Coordinamento
Ufficio Supporto Strategico e Programmazione
Il Capo Ufficio
Giuseppe Fol

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2014

Il Presidente comunica al Consiglio di Amministrazione che il Nucleo di Valutazione di Ateneo, nella sua funzione di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ha approvato in data 26 ottobre 2015 il "*Documento di Validazione della Relazione sulla performance 2014*" di Sapienza, ai sensi dell'art. 14, com. 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009.

La procedura di validazione della relazione rappresenta il completamento del ciclo della performance, in cui l'OIV analizza la relazione sotto il profilo della comprensibilità, della conformità e dell'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella relazione sulla performance; la validazione, inoltre, attribuisce efficacia alla relazione stessa, oltre a costituire condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività (D. Lgs. 150/2009, Titolo III).

Il Nucleo ha espresso un giudizio di sintesi riepilogativo dei risultati dell'analisi condotta che è stato allegato al documento di validazione. Da tale allegato si evince che il processo di validazione della Relazione sulla Performance 2014 (in seguito RP2014) è stato condotto secondo quanto indicato dalla delibera ANAC (ex CIVIT) n. 6/2012, e i relativi aggiornamenti del 4 luglio 2013. Ai fini della validazione, sono stati analizzati i risultati e gli elementi emersi in particolare dai seguenti documenti:

- Il Piano della Performance 2014-2016: aggiornamento 2015;
- La Relazione sulla performance 2014;
- La Relazione Annuale 2015 del Nucleo di Valutazione: seconda sezione: valutazione della performance.

Il giudizio di sintesi allegato dà conto di tutti gli aspetti presi in considerazione dal Nucleo di Valutazione ai fini della validazione: dalla conformità alle indicazioni della delibera CIVIT n. 5/2012 in termini di conformità, attendibilità e comprensibilità della relazione al livello di accuratezza, approfondimento e completezza delle informazioni in essa contenute, riscontrando un buon grado di leggibilità e comprensibilità complessiva.

Tra gli aspetti qualificanti rilevati, il Nucleo ha rilevato che la RP2014 espone l'intero processo di valutazione della "performance organizzativa", svolgendo un'approfondita analisi degli obiettivi strategici e operativi ivi rendicontati. La valutazione ha evidenziato che i risultati raggiunti sono stati ampiamente positivi, come mostrato dal confronto tra risultati raggiunti e target previsti.

Il Nucleo ha, inoltre, espresso apprezzamento per la definizione di specifici obiettivi per Presidi e Direttori di Dipartimento, evidenziando come questo processo rappresenti una peculiarità di Sapienza, trattandosi di un'esperienza non ancora diffusa tra le università e che anticipa quanto indicato da ANVUR nel documento "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane – Luglio 2015".

SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Consiglio di Amministrazione

Seduta del

17 NOV. 2015

SAPIENZA UNIVERSITÀ DI ROMA
AREA SUPPORTO STRATEGICO E COMUNICAZIONE
Ufficio Supporto Strategico e Programmazione
Il Capo Ufficio
Giuseppe Foti

Nel delineare le conclusioni, infine, il Nucleo ha manifestato ampio apprezzamento per il lavoro svolto, considerandolo una *best practice* nel panorama del sistema universitario nazionale ed ha espresso complimenti al Direttore Generale, ai Direttori di Area, ai Presidi di Facoltà, ai Direttori di Dipartimento e all'Ufficio di Supporto Strategico e Programmazione per il costante miglioramento delle procedure di pianificazione e rendicontazione della performance di un'università importante e complessa come Sapienza, che per il suo prestigio attira studenti da tutto il mondo.

Per maggiori dettagli si rinvia agli allegati parte integrante della presente nota.

Allegati parte integrante

- Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2014
- Giudizio di Sintesi del NVA in qualità di OIV per la validazione della Relazione sulla performance 2014

SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Consiglio di Amministrazione

Seduta del

17 NOV. 2015

..... O M I S S I S .....

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- **Letta la relazione istruttoria;**
- **Visto lo Statuto dell'Università;**
- **Visto il Decreto Legislativo n. 150/2009;**
- **Viste le delibere ANAC n. 88/2010; n. 89/2010; n. 5/2012; n. 6/2012;**
- **Esaminati il "Documento di Validazione della Relazione sulla performance 2014" e l'allegato parte integrante "Giudizio di Sintesi del NVA in qualità di OIV per la validazione della Relazione sulla performance 2014", redatti dal Nucleo di Valutazione, in qualità di OIV di Sapienza Università di Roma**

PRENDE ATTO

della validazione della Relazione sulla performance 2014 di Sapienza da parte del Nucleo di Valutazione, in qualità di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell'art. 14, com. 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009.

IL SEGRETARIO
Carlo Musto D'Amore

IL PRESIDENTE
Eugenio Gaudio

..... O M I S S I S .....

3.1

NUCLEO
DI VALUTAZIONE
D'ATENEO

SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Al Magnifico Rettore
Prof. Eugenio Gaudio

Al Direttore Generale
Dott. Carlo Musto D'Amore

e p.c.

All'ANVUR - Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca

Al DFP- Dipartimento della Funzione Pubblica

Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2014

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo, in qualità di OIV dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza", ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. C), del D. Lgs. n.150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2014, presentata al Senato Accademico per la presa d'atto nella seduta del 22 settembre 2015 e approvata in Consiglio di Amministrazione il 29 settembre 2015.

Per procedere alla validazione, il Nucleo ha analizzato i risultati e gli elementi emersi in particolare dai seguenti documenti:

- il Piano della Performance 2014-2016: aggiornamento 2015;
- la Relazione sulla performance 2014;
- la Relazione Annuale 2015 del Nucleo di Valutazione: seconda sezione: valutazione della performance.

La documentazione del processo di validazione e le conclusioni raggiunte sono contenute in un apposito documento inserito nelle carte di lavoro conservate presso l'OIV.

Tutto ciò premesso il Nucleo, in qualità di OIV, valida la Relazione sulla Performance 2014.

Un giudizio di sintesi riepilogativo dei risultati dell'analisi condotta per la procedura di validazione è riportato nell'allegato che è parte integrante del presente documento.

Roma, 26 ottobre 2015

Il Coordinatore del Nucleo di Valutazione di Ateneo
Elisabetta Cerbai

Elisabetta Cerbai

Giudizio di Sintesi del NVA in qualità di OIV per la validazione della Relazione sulla performance 2014

Allegato parte integrante al "*Documento di validazione della Relazione sulla performance*"

Nel presente documento il Nucleo di valutazione (NVA), in qualità di OIV, presenta i risultati dell'analisi condotta per la validazione della Relazione sulla performance di Sapienza Università di Roma relativa all'anno 2014 (di seguito RP2014), ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009. L'analisi ha riguardato la *conformità* alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera CIVIT (ora ANAC) n. 5/2012, l'*attendibilità* dei dati e delle informazioni riportate e la *comprensibilità* della Relazione per i cittadini e le imprese.

Procedura di validazione

Il processo di validazione della RP2014 di Sapienza è stato condotto secondo quanto indicato dalla delibera CIVIT (ora ANAC) n. 6/2012, e i relativi aggiornamenti del 4 luglio 2013, ispirandosi ai principi di indipendenza e di imparzialità.

La RP2014 è stata presentata al Senato Accademico per la presa d'atto nella seduta del 22 settembre 2015 ed è stata approvata in Consiglio di Amministrazione il 29 settembre 2015.

I membri del NVA ne hanno ricevuto copia da parte dell'Ufficio di supporto in data 1° ottobre 2015 e nella riunione del 5 ottobre 2015 è stata avviata l'istruttoria per la procedura di validazione.

La sezione Performance del NVA si è riunita il giorno 19 ottobre 2015 e ha elaborato una versione del giudizio di sintesi discussa, successivamente, nella riunione plenaria del NVA del 26 ottobre 2015.

Conformità, attendibilità e comprensibilità

Il Nucleo ha verificato che la RP2014 è **conforme** alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009 e alle indicazioni contenute nelle principali delibere ANAC di riferimento.

La Relazione risulta conforme a quanto indicato nella delibera n. 5/2012 (*Linee guida relative alla struttura e alla modalità di redazione sulla performance*), nella delibera n. 88/2010 (*Standard di qualità dei servizi erogati*) e nella delibera n. 89/2010 (*Sistemi di misurazione*).

Secondo quanto indicato nella delibera CIVIT n. 6/2012, il Nucleo ha verificato che la RP2014 contiene tutti i contenuti richiesti dalla stessa.
In particolare, sono descritti:

- i risultati più rilevanti raggiunti dall'amministrazione per la collettività e per gli stakeholders di Sapienza;
- le principali criticità;
- le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio;
- le attività in tema di pari opportunità e benessere organizzativo;
- le informazioni sul processo di redazione della Relazione sulla performance.

Il Nucleo ritiene **attendibile** la RP2014 in considerazione del livello di accuratezza, approfondimento e completezza delle informazioni in essa contenute.
Al riguardo, la Relazione descrive gli obiettivi, gli indicatori, i target e i valori rilevati a consuntivo.
Il Nucleo non ravvisa la presenza di elementi dubbi e ritiene attendibili e complete le informazioni e i dati presentati alla luce di quanto previsto dalla normativa. Apprezza il ricorso a specifiche ed approfondite schede descrittive corredate dagli indicatori, con l'indicazione della fonte informativa e una descrizione sintetica delle attività che hanno condotto al raggiungimento del risultato stesso.

Il Nucleo ha verificato, infine, la **comprensibilità** della RP2014, riscontrando un buon grado di leggibilità e comprensibilità delle informazioni.
La Relazione presenta un linguaggio chiaro e semplice, privilegia la sintesi e favorisce una buona comprensibilità visiva. Conferma una forte attenzione alla valorizzazione grafica, presentando tabelle compilate con l'utilizzo di segni, emoticon a colori di facile ed immediata comprensibilità. Si evidenzia, infine, l'adeguatezza della formattazione e una buona integrazione con altri documenti collegati.

Performance organizzativa

Il Nucleo ha verificato che la RP2014 espone il processo di valutazione della "performance organizzativa", svolgendo un'approfondita analisi degli obiettivi strategici e operativi ivi rendicontati.
La valutazione ha evidenziato che i risultati raggiunti sono stati ampiamente positivi, come mostrato dal confronto tra risultati raggiunti e target previsti.

Per quanto riguarda gli **obiettivi strategici**, si registra un miglioramento nel livello di conseguimento rispetto all'anno precedente. Permangono alcuni casi di mancato conseguimento o di conseguimento parziale degli obiettivi, per i quali non sono state messe in atto le procedure.

Per quanto riguarda gli **obiettivi operativi**, si rileva una buona declinazione degli stessi: obiettivi specifici e obiettivi strategico/operativi per il Direttore Generale, obiettivi per i Direttori d'Area e obiettivi per Presidi di Facoltà e Direttori di Dipartimento. Tutti gli obiettivi operativi risultano chiari, perseguibili e verificabili, nonché programmabili nel breve periodo (solitamente un anno).
Gli obiettivi specifici della funzione del Direttore Generale sono stati declinati in obiettivi assegnati ai Direttori d'Area.
Come raccomandato dal NVA l'anno precedente, si prende atto che è stato individuato per il Direttore Generale un numero di obiettivi strategico/operativi più contenuto.
Il livello di conseguimento degli obiettivi operativi è significativamente alto.

Il Nucleo esprime, inoltre, ampio apprezzamento per la definizione di specifici obiettivi per Presidi e Direttori di Dipartimento, evidenziando come questo processo rappresenti una peculiarità di Sapienza, trattandosi di un'esperienza non ancora diffusa tra le università e che anticipa quanto indicato da ANVUR nel documento "*Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane – Luglio 2015*". Il livello di conseguimento degli obiettivi operativi di Presidi e Direttori di Dipartimento è soddisfacente.

Il Nucleo ha ritenuto la qualità degli indicatori per gli obietti operativi generalmente adeguata. Gli indicatori presentano, infatti, un buon livello di comprensibilità, validità e completezza.

Performance individuale

La valutazione della "performance individuale" si è svolta secondo le procedure previste dal "*Sistema di misurazione e valutazione della performance di Sapienza Università di Roma*", approvato il 3 luglio del 2012.
L'ateneo ha valutato la performance individuale dell'intera dirigenza, con un sistema di valutazione del Direttore Generale distinto dal sistema di valutazione dei direttori d'area, nonché dei titolari di posizione organizzativa. Il sistema di valutazione ha preso in considerazione sia il grado di raggiungimento degli obiettivi sia i comportamenti organizzativi.

La valutazione complessiva della performance del Direttore Generale nell'anno 2014 è stata ampiamente positiva, registrando anche un miglioramento rispetto all'anno precedente. Anche la valutazione della performance dei direttori d'area ha raggiunto livelli positivi anche se differenziati.
Con l'Accordo sulle posizioni organizzative del 10.01.2014, l'ateneo ha modificato il *Sistema di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa* introducendo in concetto di "obiettivo parzialmente raggiunto", che ha conferito al Sistema maggiore flessibilità e proporzionalità.

Il nucleo esprime apprezzamento per l'introduzione di un primo approccio alla misurazione e valutazione dei "**comportamenti organizzativi"** per il personale di categoria EP e D con incarico di responsabilità. In data 2.12.2014 è stato, infatti, introdotto l'*Accordo sull'integrazione dei criteri di valutazione dei titolari di posizione organizzativa*. Il modello utilizzato consta di dimensioni/competenze declinate in comportamenti osservabili, a ciascuna delle quali è assegnato un peso e un punteggio su scala a 4 punti che va da "eccellente" a "inadeguato".
La valutazione dei comportamenti organizzativi ha evidenziato che nella quasi totalità dei casi è stato raggiunto il valore soglia di 12 su 20 (solo 4 unità di personale non raggiungono tale livello minimo).

Il Nucleo ha verificato che la RP2014 riferisse sull'applicazione dell'istituto della "produttività collettiva", risorsa collegata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi definiti nel *Piano della performance 2014-2016: aggiornamento 2015* (che per il 2015 assolve alle funzioni di Piano Esecutivo di Gestione). Al riguardo, l'ateneo ha applicato la "produttività collettiva", assegnando e valutando gli obiettivi di struttura e di gruppo al personale senza incarico di responsabilità.
Il numero di personale coinvolto nella valutazione finale, svolta nel mese di dicembre 2014, è stato pari a 1.665 unità (appartenente alle categorie D, C e B con esclusione delle unità di personale che hanno svolto i turni di servizio), con un quasi pieno raggiungimento degli obiettivi di struttura e di gruppo (6 unità con parziale raggiungimento su 1.665).

Il processo di valutazione della performance individuale nel suo complesso è risultato logico, razionale e aderente alle normative di riferimento e ben strutturato in considerazione delle dimensioni di Sapienza.

Standard di qualità dei servizi

Il Nucleo ha preso positivamente atto che è stata completata la mappatura dei processi per tutte le Aree dell'amministrazione. Il processo di definizione degli standard di qualità dei servizi, particolarmente complesso per un ateneo di grandi dimensione, è in fase di startup.

A tal proposito, l'Area Affari Istituzionali ha predisposto un documento metodologico e un documento operativo, sulla base dei quali nel corso dell'anno 2015 tutte le aree dirigenziali dovranno individuare almeno un servizio di *front office* per il quale definire gli standard, al fine di avviare concretamente la valutazione di qualità di almeno un servizio per ogni area.

Pari opportunità e benessere organizzativo

In tema di pari opportunità e benessere organizzativo, il Nucleo ha preso atto che nel novembre del 2013 è stato istituito il "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*", che si è positivamente impegnato al fine di garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne, eliminare ogni forma di discriminazione e sensibilizzare al tema l'intera comunità di ateneo.

La realizzazione operativa dell'indagine è stata affidata all'Area Organizzazione e Sviluppo (di seguito AOS) che l'ha condotta per la prima volta, nel periodo estate-autunno 2013.

Il questionario adottato – composto da 108 item suddivisi in sezioni - è stato approvato in data 29 maggio 2013 dall'ANAC e Sapienza lo ha implementato con ulteriori 27 quesiti al fine di rendere la rilevazione più rispondente alle caratteristiche e alle necessità di approfondire la valutazione di tematiche di particolare importanza per l'ateneo.

Nel 2014 è stata svolta un'analisi dei risultati del questionario, dalla quale sono emerse alcune criticità relativamente all'aspetto della condivisione degli obiettivi della Performance, alla conciliazione dei tempi di lavoro con la vita privata e alla formazione.

In data 18 dicembre 2014, l'AOS ha presentato al Consiglio di Amministrazione il "Piano degli Interventi" in cui si espongono le azioni di breve/lungo termine finalizzate alla risoluzione di criticità emerse dall'indagine.

Il Nucleo ha preso atto che nel marzo 2014 è stato istituito il "*Comitato per il personale docente con competenze analoghe al CUG*" che ha stabilito come prioritaria, tra le sue attività regolamentarie, la realizzazione di un'indagine esplorativa sulla condizione di benessere organizzativo e di pari opportunità presso il personale docente di Sapienza.

Integrità e Trasparenza

Il Nucleo ha valutato positivamente la sezione Trasparenza del sito istituzionale e ne ha ravvisato un livello di buona qualità dal punto di vista della quantità e della qualità delle informazioni e della loro accessibilità.

Conclusioni

A seguito delle considerazioni sopraesposte, il Nucleo di Valutazione, in qualità di OIV, valida la Relazione sulla performance di Sapienza per l'anno 2014.

Esprime, altresì, ampio apprezzamento per il lavoro svolto che rappresenta una *best practice* nel panorama del sistema universitario nazionale e si complimenta con il Direttore Generale, i Direttori di Area, i Presidi e i Direttori di Dipartimento e l'Ufficio di Supporto Strategico e Programmazione per il costante miglioramento delle procedure di pianificazione e rendicontazione della performance di un'università importante e complessa come Sapienza, che per il suo prestigio attira studenti da tutto il mondo.

A completamento dell'analisi svolta e nell'ottica di supportare un progressivo miglioramento del ciclo della performance, il NVA ritiene opportuno formulare alcune considerazioni, alcune già espresse in occasione della valutazione dell'attività svolta dal Direttore generale nell'anno 2014.

Sul fronte del processo di definizione degli obiettivi, si rileva, in qualche caso, che essi non appaiono particolarmente "sfidanti" e si suggerisce, per la prossima programmazione utile, di prestare maggiore attenzione a questa indicazione.

La scelta degli indicatori per la valutazione del Direttore Generale, pur migliorata, appare suscettibile di ulteriore affinamento, in particolar modo per quanto concerne i criteri dell'adeguatezza, della coerenza e della differenziazione rispetto agli indicatori utilizzati per gli obiettivi dei dirigenti, sui quali anche in passato il NVA aveva formulato alcune osservazioni.

A tale proposito, il Nucleo suggerisce di superare, per il futuro, il criterio, a volte utilizzato, dell'accertamento del mero "adempimento"; pertanto, nei casi in cui l'attività da valutare venga a incentrarsi sulla predisposizione di documenti e/o atti amministrativi (piano, progetto o altro) è preferibile non limitarsi a verificare se il documento sia stato o meno presentato, ma si raccomanda di utilizzare un indicatore "qualitativo" che entri nel merito del documento predisposto e che preveda, come target, la valutazione positiva da parte del destinatario finale.

Il Nucleo rileva, inoltre, che permangono spazi di miglioramento ed in particolare segnala:

1. la necessità di operare, in fase di programmazione strategica, una selezione quantitativa/qualitativa degli obiettivi, al fine di concentrare, nell'annualità di riferimento, i progetti a più alta valenza politica e quelli volti all'efficientamento organizzativo ed alla capacità di risposta ai bisogni che esprimono gli studenti; solo in tal modo, tutti gli obiettivi identificati potranno essere definiti "sfidanti";
2. l'opportunità di migliorare il bilanciamento degli indicatori assegnati al Direttore generale rispetto a quelli assegnati ai dirigenti preposti alle strutture interessate, nell'ambito dei singoli obiettivi strategici, per evitare che si verifichino situazioni anomale nell'appropriatezza e nella corrispondenza dei rispettivi target;
3. la necessità di proseguire l'affinamento degli strumenti metodologici ed in particolare gli indicatori ed i target. I primi dovranno essere sempre più coerenti, sempre più finalizzati a misurare l'impatto dei fenomeni, più facilmente misurabili e sotto il diretto ed univoco controllo delle strutture che li perseguono; i secondi, fermo restando che non dovranno mai mancare, dovranno anche essere quantificati adeguatamente, anche con riferimento a confronti con altri atenei e senza incorrere in sottovalutazioni – come in qualche limitato caso si è riscontrato – né essere sovrastimati.
4. si raccomanda una maggiore enfasi all'analisi degli standard di qualità dei servizi, in fase progressivo sviluppo ed in considerazione dell'importanza che questo tema riveste per gli studenti.

Carte di Lavoro per la validazione della Relazione sulla performance 2014

1. Relazione sulla performance di Sapienza 2014 (presentata al Senato Accademico per la presa d'atto nella seduta del 22 settembre 2015 ed approvata in Consiglio di Amministrazione il 29 settembre 2015);
2. Documento del NVA sulla "Valutazione dell'attività svolta dal Direttore Generale per l'attività svolta nell'anno 2014";
3. Verbale NVA del 8 giugno 2015 (Disamina sulla *Valutazione dell'attività svolta dal Direttore Generale nell'anno 2014*);
4. Relazione Annuale 2015 del Nucleo di Valutazione: seconda sezione: Valutazione della performance;
5. Giudizio di Sintesi dell'OIV per la validazione della Relazione sulla performance 2014;
6. Sezione di sintesi delle carte di lavoro.

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione nonsia 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	Sono presenti Presentazione e Indice. L'indice riportato nella Relazione è coerente con quello previsto dalla delbera CIVIT n.5/2012	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Questa parte della relazione è stata trattata secondo quanto previsto dalle linee guida CIVIT, i paragrafi "contesto esterno di riferimento" e "Amministrazione" non sono stati riproposti poiché già descritti nel Piano della Performance	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Vedi punto 2	SI
2.2	L'amministrazione	Vedi punto 2	SI
2.3	I risultati raggiunti	I risultati raggiunti sono descritti in maniera esaustiva	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Le criticità e le opportunità sono adeguatamente descritte. L'analisi ha messo in evidenza le opzioni di miglioramento rispetto alle criticità evidenziate	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Questa parte è stata adeguatamente trattata utilizzando le dovute rappresentazioni grafiche, sono stati inoltre inseriti i paragrafi relativi ai risultati in tema di trasparenza e di standard di qualità dei servizi come richiesto dalle linee guida	SI
3.1	Albero della *performance*	E' presente una rappresentazione visuale sintetica e complessiva della performance dell'amministrazione come richiesto dalla delibera CIVIT	SI
3.2	Obiettivi strategici	E' presente una rappresentazione grafica e tabellare come previsto dalle delibere CIVIT	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	E' presente una rappresentazione grafica e tabellare come previsto dalle delibere CIVIT	SI
3.4	Obiettivi individuali	Sono riportate adeguate informazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dipendente.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Vengono riportati i principali risultati di gestione di carattere economico-finanziario per l'esercizio 2014. Sono stati analizzati i documenti contabili: Stato patrimoniale e Conto economico. E' stata analizzata la composizione dei ricavi e dei costi. Sono state descitte le variazioni al conto economico 2013-2014 anche mediante tabelle con l'indicazione della variazione netta % dei ricavi e dei costi.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Sono state adeguatamente riportate le attività intraprese dall'amministrazione in tema di pari opportunità e di benessere organizzativo.Sono state ben indicate le attività svolte dal CUG del personale TA e dal CUG dei docenti.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*	Sono stati adeguatamente utilizzati gli strumenti grafici per la rappresentazione del processo di redazione della relazione	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Questa parte è stata descritta anche con l'utilizzo di rappresentazioni tabellari per la descrizione temporale del processo di redazione della Relazione	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*	Le informazioni relative ai punti di forza e di debolezza non sono presenti nella Relazione della performance, ma possono essere reperite nel documento "Relazione sul sistema complessivo di funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni"	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La tabella degli obiettivi strategici è presente nel corpo del testo e contiene tutte le informazioni richieste, inclusi gli indicatori di misurazione e il target.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della *performance*	La tabella è presente e contiene sia l'elencazione dei documenti del ciclo di gestione della performance sia i relativi link al sito dell'Ateneo.	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Data la limitatezza dei dati inseriti sulla valutazione individuale, non sono presenti tabelle.	SI