

CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università degli Studi di PAVIA

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	Conforme alle indicazioni fornite. Sono riportati Indice e Allegati	Si
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Conforme alle linee guida e con dati e informazioni attendibili.	Si
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Conforme alle indicazioni. Le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'attività dell'amministrazione sono ben delineate.	Si
2.2	L'amministrazione	Conforme alle indicazioni. Nella relazione è presente un quadro di sintesi dei dati quantitativi che caratterizzano l'amministrazione. Le tabelle riguardano: il personale docente, il personale tecnico amministrativo, l'andamento delle iscrizioni, l'andamento delle immatricolazioni degli studenti, l'articolazione dell'offerta formativa dell'Ateneo per tipologia di percorso e la relativa numerosità. I risultati della rilevazione sul benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico sono stati inseriti nel paragrafo 5 "Indagine sul benessere organizzativo, pari opportunità e bilancio di genere".	Si
2.3	I risultati raggiunti	Conforme alle indicazioni. In questo paragrafo sono sintetizzati i risultati raggiunti dall'Ateneo nel corso dell'anno 2014 con particolare riferimento ai seguenti ambiti: didattica, ricerca, terza missione, fund raising istituzionale, comunicazione e internazionalizzazione.	Si
2.4	Le criticità e le opportunità	L'analisi è affrontata in modo articolato evidenziando sinteticamente le principali criticità. Un'analisi più approfondita degli eventi gestionali a maggior impatto sull'anno 2014 è contenuta nella relazione sui risultati della Direzione Generale. Le opportunità che l'Ateneo pavese ha saputo cogliere anche al fine di creare nuove sinergie con il contesto territoriale sono ben delineate.	Si
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Presentati in modo coerente. Sono riportati i risultati di performance conseguiti dall'amministrazione nel corso del 2014. Vengono illustrati gli obiettivi operativi e gli obiettivi individuali. Inoltre, sono riportati i risultati dell'indagine di customer satisfaction e un paragrafo relativo al collegamento tra i documenti programmatici.	Si
3.1	Albero della performance	Coerente e sviluppato nel rispetto del Piano della Performance.	Si
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici dell'Ateneo esplicitati dal Rettore sono reperibili nel documento programmatico pubblicato nella sezione del sito web dedicata agli Organi di Governo. Nella stessa sezione sono anche illustrati in dettaglio gli obiettivi specifici assegnati ai propri delegati. Inoltre, semestralmente, viene elaborato e pubblicato il rapporto sulle attività svolte e sui risultati ottenuti da Prorettori e Delegati.	Si
3.3	Obiettivi e piani operativi	Conforme, attendibile e corredato da allegati dettagliati.	Si
3.4	Obiettivi individuali	Conforme, attendibile e corredato da tabelle di sintesi.	Si

4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Conforme alle indicazioni. In relazione alle informazioni di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio, la Relazione sulla Performance rimanda al Bilancio Consuntivo 2014 e alla relazione di accompagnamento allegata. L'analisi si completa con la descrizione degli indicatori di efficienza ed efficacia del progetto Good Practice e degli indicatori definiti dal D. LGS. 49/2012 e ricavati dalla procedura Proper.	Si
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Nella Relazione sulla performance sono presentati i risultati relativi all'indagine condotta nel corso del 2014 con riferimento alla valutazione del rischio derivante dalla potenziale presenza di stress correlato all'attività lavorativa. Sono presentati, inoltre, i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, un'analisi sul ruolo del CUG, l'analisi di genere e le azioni positive intraprese nell'anno 2014 e infine, alcuni dati relativi alla parità e alla pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche.	Si
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Il processo di redazione della relazione sulla performance è delineato in modo sintetico.	Si
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Descritto sinteticamente.	Si
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	I punti di debolezza sono indicati distinguendo tra quelli che dipendono da caratteristiche specifiche dell'Università di Pavia e quelli che dipendono da fattori esogeni, in quanto imputabili a caratteristiche del sistema universitario non controllabili dall'Ateneo. Vengono inoltre elencati i punti di forza evidenziando quelli che hanno innescato meccanismi virtuosi.	Si
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Gli obiettivi dei Delegati del Rettore sono pubblicati sul portale di Ateneo nella pagina dedicata agli Organi di Governo.	Si
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella è pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web di Ateneo.	Si
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Tutto il personale tecnico amministrativo viene valutato in relazione ai comportamenti organizzativi mentre l'attribuzione di specifici obiettivi gestionali avviene solo per il personale con responsabilità di posizione organizzativa. I risultati sono illustrati sinteticamente nel paragrafo 3.3.4 della Relazione.	Si