

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE
AMM.NE

Università per Stranieri di PERUGIA

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'indice rappresenta in maniera adeguata e sintetica il contenuto della relazione. La Presentazione è chiara ed esaustiva.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Le informazioni contenute in questa sezione sono adeguatamente descritte	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	E' stato dato rilievo ai fattori esterni intervenuti nel corso dell'anno 2015. Sono stati descritti in modo dettagliato gli effetti finanziari per l'amministrazione.	SI
2.2	L'amministrazione	Questa sezione illustra in modo chiaro i dati relativamente a: struttura di governance e organigramma, attività di didattica, ricerca e terza missione, dipartimento, centri e servizi offerti agli utenti	SI
2.3	I risultati raggiunti	Sono descritti i risultati raggiunti e i miglioramenti conseguiti rispetto all'anno precedente. Emerge, inoltre, la volontà di un miglioramento continuo individuando annualmente nel piano integrato/performance specifiche azioni di miglioramento	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Si veda il capitolo 2.3 della relazione.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Sono state riportate le principali evidenze conseguite, sia a livello organizzativo sia a livello individuale. L'analisi degli obiettivi e piani operativi e obiettivi individuali è stata effettuata in un unico capitolo 3.3 "Performance organizzativa e performance individuale".	SI
3.1	Albero della <i>performance</i>	L'albero della performance è stato riportato con l'indicazione delle aree strategiche.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Sono stati riportati in modo dettagliato i risultati degli obiettivi connessi alle aree strategiche individuate dall'Ateneo.	SI

3.3	Obiettivi e piani operativi	E' stata riportata coerentemente l'analisi dettagliata dei risultati della performance organizzativa, connessa al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati a tutte le strutture organizzative dell'Ateneo e della performance individuale rivolta a tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Si veda il capitolo 3.3	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Esauriente resoconto anche per quanto riguarda le cicità	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Esautiva descrizione delle attività svolte, dei risultati relativi all'indagine sul benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo e dei dati riguardanti la composizione di genere di: organi collegiali di indirizzo politico-amministrativo, personale docente universitario, personale docente dei corsi di lingua, personale tecnico-amministrativo e collaboratori esperti linguistici (CEL), studenti dei corsi di laurea.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA <i>PERFORMANCE</i>	Risulta adeguato alle indicazioni della delibera ex CIVIT n. 5/2012	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Risulta adeguato alle indicazioni della delibera ex CIVIT n. 5/2012	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Risultano descritti i punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i> .	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono riportati all'interno della relazione. Si veda il capitolo 3.2.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	La tabella è riporta all'interno della relazione. Si veda il capitolo 6.1.	SI

Si veda il capitolo 3.3, con particolare riferimento alla performance individuale.

Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

1_ E' stato valutato il 100% (155 unità) del personale tecnico amministrativo che risulta essere interamente non dirigente.

2_ Il processo di valutazione si è concluso nel mese di aprile 2016.

3_ Il totale del personale tecnico amministrativo valutato ha ricevuto comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore.

Peso (%) dei criteri di valutazione

Il peso percentuale dei criteri di valutazione è riportato nella tabella a pag. 28 della Relazione (capitolo 3.3)

Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

Nel grafico riportato a pag. 25 (cap. 3.3) risultano:

- n. 116 unità di personale hanno ottenuto una valutazione delle competenze tra il 100% - 90%,
- n. 36 unità di personale hanno ottenuto una valutazione delle competenze tra 89%-60%
- n. 3 unità di personale hanno ottenuto una valutazione delle competenze inferiore al 60%.

SI

Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

Si veda la tabella riportata a pag. 28 (cap. 3.3). Il contratto integrativo dell'Università per Stranieri di Perugia, con riferimento all'anno 2015 ("Accordo integrativo - anno 2015") è stato sottoscritto in data 28 ottobre 2015.

Obblighi dirigenziali

Il Sistema di misurazione e valutazione è stato aggiornato con il richiamo alla normativa relativa all'anticorruzione. Infatti gli adempimenti, i compiti e le responsabilità inseriti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, vengono integrati nel Ciclo delle Performance (come previsto dalla Legge 190 del 2012 e il D.Lgs.33 del 2013) attraverso la formulazione di specifici obiettivi, che vengono valutati con le stesse modalità applicate agli obiettivi operativi, relativi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

