

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. Riporta Indice e Allegati	Si
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Conforme 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	In questa sezione 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 immatricolazioni e delle iscrizioni degli studenti iscritti ai corsi di laurea, l'andamento delle iscrizioni ai corsi postlaurea. I risultati della rilevazione sul benessere organizzativo sono stati inseriti nel paragrafo 5 "Indagine sul benessere organizzativo, pari opportunità e bilancio di genere".	Si
2.3	I risultati raggiunti	In questo paragrafo sono sintetizzati i risultati ottenuti dall'Ateneo nel corso dell'anno 2015 con particolare riferimento ai seguenti ambiti: ricerca, offerta formativa, didattica, terza missione, internazionalizzazione, comunicazione, fund raising istituzionale. In questa sezione del documento sono inoltre descritti gli "indicatori sentinella": quattro indicatori definiti dal Presidio della Qualità di Ateneo nell'ambito del processo di accreditamento dei corsi di studio e collegati agli obiettivi strategici.	Si
2.4	Le criticità e le opportunità	In questa sezione sono sinteticamente evidenziate le principali criticità rilevate nel corso dell'anno 2015. Per un'analisi più approfondita si rimanda invece alla Relazione sui risultati 2015 della Direzione Generale. Risultano comunque ben delineate le opportunità che l'Ateneo pavese ha saputo cogliere anche al fine di creare nuove sinergie con il contesto territoriale.	Si
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	In questa sezione sono presentati i risultati di performance conseguiti dall'amministrazione nel corso del 2015 secondo una logica a cascata: albero delle performance, obiettivi strategici, obiettivi gestionali e piani operativi, obiettivi individuali.	Si
3.1	Albero della performance	Coerente.	Si
3.2	Obiettivi strategici	Il Rettore ha esplicitato gli obiettivi strategici dell'Ateneo nel documento programmatico pubblicato nella sezione del sito web dedicata agli Organi di Governo. Gli specifici obiettivi assegnati ai propri delegati invece vengono illustrati in dettaglio in questa sezione del sito. Semestralmente, viene elaborato e pubblicato nella newsletter di Ateneo il rapporto sulle attività svolte e sui risultati ottenuti da Prorettori e Delegati. L'Ateneo ha inoltre elaborato un piano strategico tematico disponibile alla pagina http://news.unipv.it/?p=8658 . Si tratta della definizione condivisa di cinque temi su ciascuno dei quali un numero significativo di studiosi dell'Ateneo faranno convergere il loro impegno. E' in fase di preparazione un piano strategico per l'offerta formativa. L'Ateneo ha inoltre approvato il documento "Politiche di Ateneo per la Qualità".	Si

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)
3.3	Obiettivi e piani operativi	La sezione è conforme, attendibile e corredata da allegati dettagliati. Nell'anno 2015 l'attribuzione degli obiettivi è stata estesa anche alle strutture dipartimentali e ai centri.	Si
3.4	Obiettivi individuali	La sezione è conforme, attendibile e corredata da tabelle di sintesi.	Si
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	In relazione alle informazioni di carattere economico-finanziario nel documento si ricorda che a partire dal 1 gennaio 2015 è stata attivata in Ateneo la contabilità economico patrimoniale. L'Ateneo ha avviato la redazione del primo stato patrimoniale e la relativa nota integrativa. 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	Il documento descrive brevemente l'iniziativa relativa alla copertura sanitaria prevista a favore del personale tecnico amministrativo. Fornisce inoltre il link alla pagina web dove sono riportati i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo, un'analisi sul ruolo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e le azioni positive intraprese nell'anno 2015. Infine, sono riportati alcuni dati relativi alle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nell'ateneo pavese.	Si
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Le fasi del processo di redazione della relazione sulla performance sono descritte adeguatamente così come sono ben delineati i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.	Si
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Breve descrizione.	Si
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	I punti di forza e i punti di debolezza riportati in questo paragrafo dipendono sia da caratteristiche specifiche dell'Università di Pavia sia da fattori esogeni, in quanto imputabili a caratteristiche del sistema universitario non controllabili dall'Ateneo.	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 e alla performance raggiunta dalla struttura di appartenenza. L'attribuzione di specifici obiettivi gestionali avviene solo per il personale con responsabilità di posizione organizzativa. I risultati relativi sono illustrati sinteticamente nel paragrafo 3.3.3 della Relazione.	Si