

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	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. Sono ben descritte le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione dell'amministrazione.	Si
2.2	L'amministrazione	Nel paragrafo "L'Ateneo" è presente un quadro di sintesi dei dati quantitativi che caratterizzano l'amministrazione. Le informazioni riguardano: l'andamento numerico del personale docente per fascia (ultimo triennio); la distribuzione del personale docente per struttura, genere ed età; l'andamento del personale tecnico amministrativo in termini numerici, di costo e la distribuzione per genere e fascia d'età. In questa sezione è illustrato il posizionamento dell'ateneo pavese nei finanziamenti statali e nell'attribuzione dei punti organico e il posizionamento nelle principali classifiche internazionali. I risultati della rilevazione sul benessere organizzativo sono riportati nella sezione 5 "Indagine sul benessere organizzativo, pari opportunità e bilancio di genere", in particolare nel paragrafo 5.3 "L'indagine sul benessere organizzativo".	Si
2.3	I risultati raggiunti	La sezione 2 espone i risultati relativi alla didattica, alla ricerca e alla terza missione analizzandoli in relazione alle finalità e agli obiettivi di Ateneo (Relazione L.1/2009). Vengono inoltre descritti i finanziamenti ottenuti da soggetti pubblici e privati.	Si
2.4	Le criticità e le opportunità	La relazione non riporta una specifica sezione di sintesi delle criticità e delle opportunità ma esse sono comunque descritte e illustrate diffusamente nel documento.	Si
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	In questa sezione sono presentati i risultati di performance conseguiti dall'amministrazione nel corso del 2017 secondo una logica a cascata: albero delle performance, programmazione 2016-2018, obiettivi strategici, obiettivi e piani operativi, obiettivi individuali, valutazione individuale e indagine di customer satisfaction anno 2017.	Si
3.1	Albero della <i>performance</i>	Nel documento è presente una rappresentazione grafica.	Si
3.2	Obiettivi strategici	Nel documento è rendicontato l'andamento degli obiettivi strategici, monitorato attraverso l'analisi degli indicatori individuati nel Documento di Programmazione Integrata 2017-2019. In particolare, per ogni obiettivo è riportato un commento relativo all'andamento degli indicatori nell'ultimo triennio e, ove disponibile, un confronto con i dati dell'area geografica di riferimento (nord-ovest).	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 e corredata da allegati dettagliati che riportano i risultati raggiunti nel 2017.	Si
3.4	Obiettivi individuali	La sezione è conforme e corredata da tabelle di sintesi.	Si
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	In questa sezione sono riportate le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario, in particolare: raffronto budget e risultato economico, la distribuzione della spesa per missioni e programmi. La sezione si completa con l'analisi del costo delle attività per tipologia di struttura: aree dirigenziali, dipartimenti e centri e i costi unitari per servizio.	Si
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Il documento riporta il ruolo del Comitato unico di garanzia (CUG), le azioni intraprese nell'anno 2017. Con riferimento ai dati relativi alla parità e alle pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche si osserva che l'ultima relazione trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica è riferita all'anno 2016. In questa sezione viene inoltre descritta l'iniziativa relativa alla copertura sanitaria prevista a favore del personale tecnico amministrativo e sono riportate informazioni circa la valutazione del rischio stress lavoro correlato e l'indagine sul benessere organizzativo.	Si
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Il processo di redazione della Relazione sulla performance è ben descritto così come sono ben delineati i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.	Si
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Nel documento risultano ben definite le attività, i tempi, gli attori, le strutture di supporto e le responsabilità del ciclo della performance.	Si
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	I punti di forza e i punti di debolezza del ciclo della performance sono ben delineati e tengono conto anche delle indicazioni emerse dall'analisi condotta dall'ANVUR sul Piano Integrato 2016.	Si
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono riportati in relazione.	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 nel paragrafo 3.5 della Relazione.	Si