

**SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO**

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università per Stranieri di PERUGIA

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia 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	La presentazione e l'indice rappresentano in maniera adeguata e sintetica il contenuto della relazione.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Il linguaggio adottato è comprensibile anche ad un lettore non esperto. La lunghezza complessiva della sezione è adeguatamente limitata per assicurare la funzione di sintesi, sebbene vadano maggiormente delineate le categorie di stakeholder.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Sono individuati i fattori esterni intervenuti nel corso dell'anno e sono sufficientemente specificati gli effetti finanziari per l'amministrazione	SI
2.2	L'amministrazione	Viene descritto in modo sufficiente il quadro dei dati qualitativi che caratterizzano l'Amministrazione (si rinvia all'organigramma per funzioni).	SI
2.3	I risultati raggiunti	I risultati raggiunti sono descritti in modo sintetico per le quattro aree core individuate nella presentazione	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Quanto riportato è coerente con le linee guida della delibera CIVIT 5/2012 malgrado vada accelerata la costruzione di un sistema informativo integrato affidabile, per la misurazione dei vari processi e per lo sviluppo di un cruscotto direzionale.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Nella relazione i capitoli 3.2 e 3.3 individuati in questa griglia, sono stati raggruppati per aree. Non sempre risultano chiari in relazione alla mappa strategica gli obiettivi formulati e la loro descrizione. Spesso gli obiettivi di struttura assegnati al personale appaiono legati alla routine del lavoro piuttosto che all'innovazione organizzativa. Non sempre risultano evidenti le azioni poste in essere e gli indicatori utilizzati per misurare il raggiungimento degli obiettivi.	SI
3.1	Albero della performance	Su questo punto la Relazione rinvia al Piano della Performance, alla Mappa strategica e al Sistema di misurazione e valutazione della performance	SI
3.2	Obiettivi strategici	Vedi punto 3	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Non sempre sono evidenziati con chiarezza le azioni operative sul come raggiungere gli obiettivi e misurare il raggiungimento.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Gli obiettivi individuali sono stati assegnati al personale (con responsabilità) dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture Autonome. E' in fase di implementazione la valutazione di tutto il personale.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Il Nucleo ritiene sufficiente il testo riportato.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Gli obiettivi di genere sono raggiunti e in linea con quanto indicato nel Codice Etico.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Risulta adeguato alle indicazioni della delibera CIVIT n. 5/2012.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Risulta adeguato alle indicazioni della delibera CIVIT n. 5/2012 ma ci sono ancora margini di implementazione e razionalizzazione sulla scorta dei risultati ottenuti.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Risultano descritti i punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione ma è auspicabile una maggiore chiarezza e articolazione.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La tabella è coerente con i modelli indicati.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella è coerente con i modelli indicati	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	La tabella è coerente con i modelli indicati.	SI