

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

11INAZIONE A 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 E 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.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	E' stato dato rilievo ai fattori esterni intervenuti nel corso dell'anno 2014: è stata elencata la normativa, nonché gli effetti finanziari per l'amministrazione.	SI
2.2	L'amministrazione	E' descritto sinteticamente il personale suddiviso per tipologia, il numero di utenti serviti (studenti e dottorandi), accordi di collaborazione e i servizi resi (offerta didattica, certificazione linguistica).	SI
2.3	I risultati raggiunti	Sono stati descritti sinteticamente i fattori determinati che non hanno permesso di raggiungere alcuni risultati programmati nel Piano. Sono descritte in maniera molto sintetica le principali criticità e le opportunità rilevanti. Occorre accelerare l'avvio e la costruzione di un sistema informativo integrato affidabile per la misurazione dei vari processi e per poter riuscire a sviluppare un cruscotto direzionale.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Si veda il capitolo 2.3 della relazione.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Sono stati riportati gli obiettivi e i risultati raggiunti con l'indicazione degli scostamenti rispetto alla performance attesa. 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 i target ed i risultati per gli obiettivi connessi alle aree strategiche individuate dall'Ateneo.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	E' stata riportata l'analisi dettagliata dei risultati della performance organizzativa, connessa al raggiungimento di specifici obiettivi assegnate a tutte le strutture organizzative dell'Ateneo, e della performance individuale che ha coinvolto tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Si veda il capitolo 3.3	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Il Nucleo ritiene sufficiente il testo riportato.	SI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

11 INAZIONE A 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 E SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Sono state adeguatamente riportate le attività intraprese dall'amministrazione in tema di pari opportunità e di benessere organizzativo: nel 2014 è stato costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)", è stato adottato il Codice di comportamento, è stata effettuata l'indagine sul benessere organizzativo riferita all'anno 2014, sono stati offerti diversi servizi a studenti con Bisogni Educativi Speciali (BES).	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	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 performance	Risultano descritti i punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.	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 performance	La tabella è riportata all'interno della relazione. Si veda il capitolo 6.1.	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Si evince dalla relazione sulla Performance - Ciclo 2014: - "Categorie di personale oggetto della valutazione individuale" è stato valutato il 100% del personale che risulta essere interamente non dirigente. La valutazione si è conclusa nel mese di aprile 2015 ed è stata comunicata a tutto il personale tramite colloquio. - "Peso (%) dei criteri di valutazione". Si veda capitolo 3.3 (pag. 32). - "Distribuzione del personale per classi di punteggio finale" 33 unità di personale hanno ottenuto una valutazione delle competenze pari a 100%, 65 unità di personale tra 99% e 90%, 48 tra 89% e 60% e 5 una valutazione inferiore al 60%. Si veda capitolo 3.3 (pag. 28). - "Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo" Si veda capitolo 3.3 (pag. 32). - "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.	SI