

Sintesi delle carte di lavoro

Università degli Studi di MESSINA			
DENOMINAZIONE			
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	La sezione nel complesso è valutata positivamente.	SI
2	LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Si rileva che diversi contenuti richiesti sono presenti. Si evidenzia l'opportunità di approfondire la descrizione della struttura organizzativa	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	La sezione, nel complesso, è valutata positivamente	SI
3.1	Obiettivi strategici	I contenuti sono sufficienti, anche in considerazione dei dati presenti nel Sistema Informativo per la gestione della Performance. Auspicabile un maggior dettaglio	SI
3.2	Obiettivi operativi	L'Ateneo garantisce un adeguato funzionamento dei sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione della pubblicazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione. Tuttavia si evidenzia la necessità di approfondire la descrizione	SI
3.3	Analisi degli scostamenti	A seguito dalla riorganizzazione complessiva della struttura amministrativa dell'Ateneo, entrata in vigore il 16 marzo c.a., l'Amministrazione ha revisionato il Piano Performance per il triennio 2015-17. Ha inoltre condotto il monitoraggio degli obiettivi il 30 giugno ed il 30 settembre, razionalizzando alcuni degli obiettivi ritenuti da non poter essere più considerati ai fini della Performance.	SI
4	LA VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO INDIVIDUALE	Nel Piano della performance 2015 non sono stati previsti obiettivi individuali, essendo previsto nel SMVP che la performance individuale potesse essere legata anche ai risultati della performance organizzativa ed alla valutazione del comportamento. E' stata condotta la valutazione del comportamento del personale estesa al 100% del Personale tecnico amministrativo. Le valutazioni sono state effettuate dal Dirigente, Direttore di Dipartimento o Presidente di struttura, sentiti i diretti responsabili. Per tutte le strutture ove non è presente un Dirigente la valutazione è stata effettuata dal Direttore Generale.	SI
5	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Si rileva che l'Amministrazione ha effettuato l'assegnazione di risorse per il raggiungimento degli obiettivi, correlandole a quelle umane assegnate alle strutture. Ancora non è stata avviata la correlazione del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio	SI
6	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato nominato, per il quadriennio 2014-2017, con D.R. n. 2274 del 3 settembre 2014 e la sua attività è pienamente avviata.	SI
7	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Coerente	SI
7.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Descrizione coerente	SI

DENOMINAZIONE	Università degli Studi di MESSINA		
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)
7.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	L'Università ha individuato i propri punti di forza e di debolezza. Si auspica per il prossimo anno il superamento dei punti di debolezza indicati nella presente relazione	SI
http://www.unime.it/amministrazione_trasparente/performance/_relazione_sulla_performance_2015-56686.html	Relazione sulla Performance 2015	Presente	SI
http://www.unime.it/amministrazione_trasparente/performance/_relazione_sulla_performance_2015-56686.html	Obiettivi Relazione Performance 2015	Presente	SI