

Sintesi delle carte di lavoro

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)
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 Informatico per la gestione della Performance. Auspicabile un maggior dettaglio.	SI
3.2, 3.3	Obiettivi operativi. L'impatto degli obiettivi assegnati al personale TA sull'attività istituzionale dell'Ateneo.	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. Fornito l'impatto degli obiettivi assegnati al personale TA sull'attività istituzionale dell'Ateneo (paragrafo non presente nel sommario). Tuttavia si evidenzia la necessità di approfondire la descrizione.	SI
3.4, 3.5	Il monitoraggio in itinere del raggiungimento degli obiettivi. Analisi degli scostamenti.	E' stato condotto un unico monitoraggio nel mese di ottobre (paragrafo non presente nel sommario) che ha permesso comunque di attuare modifiche al piano, insieme alle integrazioni ritenute necessarie.	SI
4	LA VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO INDIVIDUALE	Nel Piano della performance 2016 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 era presente un Dirigente la valutazione è stata effettuata dal Direttore Generale.	SI
5	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Per il 2016 è stata esclusivamente predisposta una tabella di correlazione, per ciascuna struttura, tra il budget e il numero di obiettivi operativi assegnati per ciascun obiettivo strategico. Indicato come documento a supporto la Relazione sulla Gestione, pubblicata insieme al bilancio d'esercizio dell'Ateneo per l'anno 2016, tuttavia auspicabile una descrizione che fornisca un quadro sinottico aderente alle richieste della normativa.	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	Congiuntamente alla delibera del CdA del 5 agosto 2017, delineato il processo di redazione.	SI
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, alcuni sovrapponibili a quelli del 2015.	SI

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)
http://www.unime.it/it/ateneo/amministrazione/amministrazione-transparente/performance/relazione-performance	Relazione sulla Performance 2016	Presente	SI
http://www.unime.it/it/ateneo/amministrazione/amministrazione-transparente/performance/relazione-performance	Obiettivi Relazione Performance 2016	Presente	SI