

**Nucleo di Valutazione dell'Università di Messina**  
**Verbale della riunione telematica del 14 settembre 2016**

Il Nucleo di Valutazione (NdV) si riunisce per via telematica con inizio alle ore 9:00.

Sono presenti in via telematica: il prof. Alessandro Petretto, il dott. Giuseppe Laganga Senzio, il prof. Domenico Fusco, il prof. Giuseppe Santoro, la sig.na Giulia Iapichino (componenti).

Partecipa alla riunione per via telematica l'ing. Fabrizio De Gregori dell'*Unità di Staff per Attività di Supporto a Collegio dei Revisori dei Conti, Nucleo di Valutazione, Centro Statistico, Presidio di Qualità*.

Presiede il prof. Alessandro Petretto e assume il ruolo di segretario il prof. Giuseppe Santoro.

I punti all'ordine del giorno sono i seguenti:

1. Comunicazioni
2. Validazione della Relazione sulla Performance 2015
3. Parere sul conferimento diretto di incarichi didattici ad esperti di alta qualificazione scientifica e professionale
4. Varie ed eventuali.

---

Il Prof. Petretto dichiara aperta la seduta alle ore 9:09.

**Punto 1 – Comunicazioni**

Il Presidente comunica che, con D.R. n. 1695 del 10/08/2016, la studentessa Giulia Iapichino (matr. 466218) è stata nominata rappresentante degli studenti in seno al Nucleo di Valutazione dell'Ateneo, per il biennio 2016/18. A nome suo personale e di tutti i componenti si congratula per la nomina.

**Punto 2 – Validazione della Relazione sulla Performance 2015**

Il Presidente ricorda che con prot. n. 42878 del 30/06/2016 è stata trasmessa dall'Ateneo la Relazione sulla Performance 2015 di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009. Inoltre fa presente che le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane esitate dall'ANVUR nel luglio del 2015, pur avendo determinato la decadenza della cogenza di scadenze e adempimenti extra-normativi stabiliti dalle delibere CiVIT,

hanno mantenuto la data del 15 settembre quale termine ultimo per la validazione della suddetta Relazione da parte del NdV nella sua funzione di OIV.

In analogia con l'attività di validazione svolta negli anni precedenti, il Presidente propone di predisporre carte di lavoro e stilare il documento di validazione ispirandosi alla delibera CIVIT n. 6/2012.

Il NdV approva.

Le carte di lavoro (**allegato n. 1**), condivise da tutti i componenti del Nucleo, sono state elaborate mediante l'utilizzo del sito di gestione documentale. Viene quindi stilato il documento di validazione con riferimento, oltre alla presentazione, alle seguenti sezioni:

1. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA
2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI
3. LA VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO INDIVIDUALE
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il Nucleo ritiene affidabili i contenuti della Relazione sulla Performance.

Il Nucleo auspica un maggior grado di approfondimento nella stesura della relazione, ricorda l'importanza della descrizione del contesto in cui opera l'Amministrazione e sottolinea la rilevanza di formulare ipotesi migliorative e/o risolutive da inserire all'interno del successivo Piano Integrato.

Fanno parte integrante del presente verbale la sezione di sintesi delle carte di lavoro (**allegato n. 2**).

Il Nucleo dà quindi mandato al Presidente di inviare il documento di validazione (**allegato n. 3**) della Relazione sulla Performance 2015 all'ANVUR ed al Magnifico Rettore.

### **Punto 3 - Parere sul conferimento diretto di incarichi didattici ad esperti di alta qualificazione scientifica e professionale**

Il Presidente ricorda che con nota prot. n. 29975 del 04/05/2016, a firma congiunta del Direttore del Dipartimento Amministrativo Organizzazione e Gestione Risorse Umane e del Prorettore alla Didattica, è stato ridefinito il flusso di informazioni che regola, tra l'altro, il processo di conferimento dei contratti ad esperti di alta qualificazione scientifica e professionale. In particolare, previo controllo dell'Unità Operativa Affidamenti e Contratti per la Didattica, il Nucleo deve attingere la documentazione direttamente dalla piattaforma dell'anagrafe della didattica al fine di esitare il proprio parere.

Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 3, punto a) del Regolamento emanato con D.R. n. 73 del 18 Gennaio 2016 e delle Note del Rettore prot. n. 8170 del 11/02/2015 " e prot. n. 32581 del 22/05/2015 aventi rispettivamente come oggetto "Conferimento diretto, a titolo gratuito e oneroso, di incarichi di insegnamento a esperti di alta qualificazione" e "Contratti di diritto privato a titolo gratuito a.a. 2015-2016", il NdV deve verificare la congruità del curriculum scientifico e professionale degli esperti di alta qualificazione, individuati dalle strutture proponenti per il conferimento diretto di incarico di insegnamento di alta qualificazione. Ai fini di esitare il parere di congruità, il Nucleo deve chiaramente evincere dalla delibera dell'Ente proponente, per ogni conferimento diretto di incarico di insegnamento a esperti di alta qualificazione, le seguenti informazioni: Insegnamento, Obiettivi formativi, Motivazione del conferimento per attività di insegnamento di alta qualificazione, Capacità Scientifiche e/o Professionali dell'esperto individuato, Evidenza della corrispondenza tra le esigenze specifiche dell'insegnamento e le capacità dell'esperto, Parere del Dipartimento/CTS, e valutarne la corrispondenza con il curriculum allegato.

Le delibere non conformi a quanto prescritto nella succitata Nota del 11/02/2015 sono "irricevibili" da parte del Nucleo di Valutazione dell'Ateneo.

Il Nucleo prende atto che in piattaforma, per gli adempimenti di propria competenza, è stata inserita la richiesta di parere dal:

1. Dipartimento di Patologia umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi" (prot. n. 33101 del 17/05/2016)

**Dipartimento di Patologia umana dell'adulto e dell'età evolutiva "Gaetano Barresi"**

Preso atto delle motivazioni addotte dal Dipartimento e valutato il contenuto del CV pervenuto, il Nucleo esprime un giudizio di congruità per il conferimento diretto di incarichi di insegnamento al seguente esperto di alta qualificazione (docente in pensione dal 01/08/2016: **allegato 4**):

- *Audiologia*: Prof. Carlo Salviera
- *Foniatra e Audiologia*: Prof. Carlo Salviera

Il Nucleo dà quindi mandato all'Unità di Staff per Attività di Supporto a Collegio dei Revisori dei Conti, Nucleo di Valutazione, Centro Statistico, Presidio di Qualità di inserire la delibera sulla piattaforma dell'anagrafe della didattica per gli adempimenti amministrativi.

#### **Punto 4 – Varie ed eventuali**

Non ci sono varie ed eventuali da discutere.

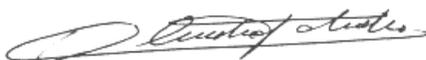
---

La seduta viene conclusa alle ore 10:00.

Si allegano le email di approvazione del Verbale da parte dei Componenti del NdV (**allegato n. 5**).

**Il Presidente**

**f.to Prof. Alessandro Petretto**



**Il Segretario**

**f.to Prof. Giuseppe Santoro**



### Allegato n. 1 - Sezione delle carte di lavoro

Riferimento alla Relazione sulla Performance (RP) e oggetto di verifica <sup>1</sup>	Fonti dati (adottate dalla RP)	Contenuti secondo CIVIT	Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi (check list) <sup>2</sup>	Commenti	Conclusioni (esito verifica)
1. - PRESENTAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dlgs 150/2009, artt. 4, 7, 10, 13;</li> <li>Delibere Civit 4/2012, 5/2012 e 6/2012</li> </ul>	<i>"In questa sezione, l'organo di indirizzo politico amministrativo presenta ufficialmente la Relazione enunciandone le principali caratteristiche (...)"</i>	<u>Conformità</u> : sì <u>Attendibilità</u> : sì <u>Comprensibilità</u> : sì	La sezione, nel complesso, è valutata positivamente	Valutazione positiva
2. - LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Università di Messina - Statuto</li> <li>Università di Messina – Offerta formativa</li> <li>Università di Messina – Organizzazione</li> </ul> <p>Il dettaglio delle informazioni è rinvenibile nei seguenti link:</p> <p><a href="http://www.unime.it/ateneo/organi_di_governo">http://www.unime.it/ateneo/organi_di_governo</a></p> <p><a href="http://www.unime.it/didattica/">http://www.unime.it/didattica/</a></p> <p><a href="http://www.unime.it/ateneo/organizzazione">http://www.unime.it/ateneo/organizzazione</a></p>	<i>"(...) va proposto un quadro sintetico dei dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione. L'obiettivo, come per il contesto esterno, è quello di fornire al lettore informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'elencazione di dati, in primo luogo, relativi al personale suddiviso per le diverse tipologie, alle risorse finanziarie assegnate, alle articolazioni territoriali esistenti, ai servizi resi e al numero di utenti serviti. Qualora la rilevazione sia stata già eseguita può essere fornita una sintesi dei risultati delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, di cui all'art. 14, comma 5, del decreto".</i>	<u>Conformità</u> : sì <u>Attendibilità</u> : sì <u>Comprensibilità</u> : sì	Si rileva che diversi contenuti richiesti sono presenti. Si evidenzia l'opportunità di approfondire la descrizione della struttura organizzativa	Valutazione positiva
3. - OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI				La sezione, nel complesso, è valutata positivamente	Valutazione positiva

<sup>1</sup> La numerazione delle voci è la stessa che compare nella Relazione sulla Performance 2015, a cui questa validazione fa riferimento

<sup>2</sup> Significato dei termini secondo il decreto CIVIT n.6/2012:

- la **conformità** (*compliance*) della Relazione si intende riguardo alle disposizioni contenute nel decreto e alle indicazioni contenute dalla delibera n. 5/2012 (Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione): si intende **conforme** quando lo è rispetto alla normativa vigente e in particolare alle disposizioni contenute nel D. Lgs. N. 150/2009 e alle indicazioni contenute nella delibera CIVIT n. 5/2012.
- l'**attendibilità** riguarda i dati e le informazioni contenuti nella Relazione, la loro giustificazione, descrizione e le fonti: l'**attendibilità** è intesa delle informazioni e dei dati, in quanto riconducibili a fonti ministeriali o a fonti interne all'Ateneo, in quest'ultimo caso desunti da procedure o delibere ufficiali.
- la **comprensibilità** della Relazione si riferisce alla lettura potenziale da parte di utenti quali i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto).

Riferimento alla Relazione sulla Performance (RP) e oggetto di verifica <sup>1</sup>	Fonti dati (adottate dalla RP)	Contenuti secondo CIVIT	Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi (check list) <sup>2</sup>	Commenti	Conclusioni (esito verifica)
3.1 - Obiettivi strategici	<ul style="list-style-type: none"> <li>Università di Messina – Piano della Performance 2015-2017</li> </ul>	<p><i>“L'amministrazione riporta, in relazione a ciascuno degli obiettivi strategici presentati nel Piano, i <b>risultati ottenuti</b> (outcome). In virtù del carattere pluriennale degli obiettivi strategici, l'amministrazione dovrà in questa sede riportare i risultati intermedi raggiunti nel corso dell'anno, indicando anche le conseguenze, in termini positivi e negativi, sulle annualità successive. Per ciascun obiettivo devono essere riportate le informazioni, già presenti nel Piano, riguardanti:</i></p> <p><i>i) descrizione dell'obiettivo (ed eventuale peso); ii) indicatori (ed eventuale peso); iii) target; iv) risorse (umane e finanziarie); v) strutture di riferimento e responsabili; e devono essere opportunamente integrate con le indicazioni relative a:</i></p> <p><i>vi) variazioni intervenute nel corso dell'anno; vii) risorse (umane e finanziarie) a consuntivo; viii) valore consuntivo dell'indicatore; ix) grado (valore %) di raggiungimento dell'obiettivo; x) scostamento (differenza) tra risultato atteso e raggiunto;</i></p> <p><i>xi) cause degli scostamenti (...).</i></p> <p><i>(...) E' anche necessario evidenziare le modalità di coinvolgimento degli stakeholder, interni ed esterni, il grado di condivisione e i risultati della consultazione, in modo da fornire elementi sulla rilevanza degli obiettivi prescelti e il relativo grado di autoreferenzialità”.</i></p>	<p><u>Conformità: sì</u> <u>Attendibilità: sì</u> <u>Comprensibilità: sì</u></p>	I contenuti sono sufficienti, anche in considerazione dei dati presenti nel Sistema Informativo per la gestione della Performance. Auspicabile un maggior dettaglio	Valutazione positiva

Riferimento alla Relazione sulla Performance (RP) e oggetto di verifica <sup>1</sup>	Fonti dati (adottate dalla RP)	Contenuti secondo CIVIT	Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi (check list) <sup>2</sup>	Commenti	Conclusioni (esito verifica)
3.2 - Obiettivi operativi	<p>Università di Messina – Piano della Performance 2015-2017</p> <p>Università di Messina – Documentazione predisposta dalla Unità Organizzativa controllo di gestione e reporting</p>	<p><i>"(...) la sezione dovrà riportare una descrizione dei risultati raggiunti sufficiente a delineare il quadro generale dei risultati ottenuti. (...) Vista la necessaria integrazione tra gli obiettivi individuati nel Piano, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e gli standard di qualità dei servizi, occorre riportare ulteriori informazioni riguardanti i risultati: a) in tema di <b>trasparenza</b> sulla base di quanto riportato nel Programma triennale; b) in tema di <b>standard di qualità</b> dei servizi.</i></p> <p><i>(...) in materia di trasparenza e integrità, dovranno essere riportate valutazioni sintetiche sull'efficacia dell'attuazione del Programma triennale in termini di miglioramento del livello di trasparenza dell'amministrazione, verso l'interno e verso l'esterno, in relazione a:</i></p> <p><i>i) stato di attuazione del Programma triennale;</i></p> <p><i>ii) partecipazione dei cittadini e degli altri stakeholder, in termini di feedback sui dati pubblicati e di conseguente individuazione di ulteriori dati da pubblicare oltre a quelli obbligatori;</i></p> <p><i>iii) coinvolgimento e relativi feedback di cittadini e degli altri stakeholder nelle iniziative per la trasparenza e integrità realizzate.</i></p> <p><i>Riguardo ai servizi offerti dall'amministrazione e ai relativi standard di qualità dovranno essere evidenziate, in maniera sintetica, le seguenti informazioni:</i></p> <p><i>i) stato di avanzamento del processo di definizione degli standard e relativo grado di copertura dei servizi erogati all'utenza;</i></p> <p><i>ii) tipologie di standard, ovvero generali o specifici, come definite nella delibera n. 3/2012;</i></p> <p><i>iii) variazioni, migliorative o peggiorative, eventualmente intervenute nel corso dell'anno;</i></p> <p><i>iv) realizzazione di indagini sul livello di soddisfazione dell'utenza sui servizi erogati e relativi risultati;</i></p> <p><i>v) reclami ricevuti, procedure di indennizzo e azioni di risarcimento collettivo (class action) eventualmente in corso o concluse."</i></p>	<p><u>Conformità: sì</u></p> <p><u>Attendibilità: sì</u></p> <p><u>Comprensibilità: sì</u></p>	<p>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</p>	<p>Valutazione positiva</p>

Riferimento alla Relazione sulla Performance (RP) e oggetto di verifica <sup>1</sup>	Fonti dati (adottate dalla RP)	Contenuti secondo CIVIT	Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi (check list) <sup>2</sup>	Commenti	Conclusioni (esito verifica)
3.3 – Analisi degli scostamenti	Università di Messina – Documentazione predisposta dalla Unità Organizzativa controllo di gestione e reporting		<u>Conformità: sì</u> <u>Attendibilità: sì</u> <u>Comprensibilità: sì</u>	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.	Valutazione positiva

Riferimento alla Relazione sulla Performance (RP) e oggetto di verifica <sup>1</sup>	Fonti dati (adottate dalla RP)	Contenuti secondo CIVIT	Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi (check list) <sup>2</sup>	Commenti	Conclusioni (esito verifica)
4. – LA VALUTAZIONE DEL COMPORTAMENTO INDIVIDUALE	Università di Messina – Documentazione predisposta dalla Unità Organizzativa controllo di gestione e reporting		<u>Conformità: sì</u> <u>Attendibilità: sì</u> <u>Comprensibilità: sì</u>	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.	Valutazione positiva

Riferimento alla Relazione sulla Performance (RP) e oggetto di verifica <sup>1</sup>	Fonti dati (adottate dalla RP)	Contenuti secondo CIVIT	Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi (check list) <sup>2</sup>	Commenti	Conclusioni (esito verifica)
5. - RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	L. 240/2010 D.Lgs.18/2012	<i>"Si sviluppano sinteticamente le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio, ad integrazione degli obiettivi e risultati riportati nei precedenti paragrafi. In particolare, dovranno essere esplicitati i principali valori di bilancio e i risultati, prevalentemente in termini di efficienza ed economicità. Il principale documento di riferimento è costituito dal bilancio consuntivo e relativo "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio". (...)deve essere riportata la quantificazione e tutte le informazioni utili a documentare il calcolo degli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione del premio di efficienza, come previsto dall'art. 27, comma 1, del decreto (...)".</i>	<u>Conformità: sì</u> <u>Attendibilità: sì</u> <u>Comprensibilità</u> : sì	Si rileva che l'Amministrazione e 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	Valutazione positiva
6. - PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Il dettaglio delle informazioni è rinvenibile al seguente link: <a href="http://www.unime.it/cug">http://www.unime.it/cug</a>	<i>" (...) si devono elencare gli obiettivi dell'amministrazione in tema di pari opportunità di genere. (...) Il bilancio in oggetto deve risolversi nella esposizione degli obiettivi, delle risorse utilizzate e dei risultati conseguiti per perseguire le pari opportunità (...)".</i>	<u>Conformità: sì</u> <u>Attendibilità: sì</u> <u>Comprensibilità</u> : sì	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.	Valutazione positiva
7. - IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Dlgs 150/2009	<i>"Nella sezione va descritto il processo seguito dall'amministrazione per la redazione della Relazione, indicando le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità, ed evidenziando i punti di forza e di debolezza del ciclo della performance."</i>	<u>Conformità: sì</u>	Coerente	Valutazione positiva
7.1 - Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Delibere Civit 5 e 6 del 2012	<i>"Sviluppa nel dettaglio il processo seguito ("chi fa che cosa, come e quando") nella definizione e adozione della Relazione."</i>	<u>Attendibilità: sì</u> <u>Comprensibilità</u> : sì	Descrizione coerente	Valutazione positiva
7.2 - Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance		<i>"Poiché la Relazione (e relativa validazione) costituisce il documento conclusivo del ciclo di gestione della performance, si riportano in questo paragrafo i punti di forza e di debolezza dell'intero ciclo, in termini di analisi del processo e integrazione tra i vari soggetti coinvolti, in coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio."</i>	<u>Conformità: sì</u> <u>Attendibilità: sì</u> <u>Comprensibilità</u> : sì	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	Valutazione positiva

## Allegato n. 2 - Sezione di 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	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
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

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)
<a href="http://www.unime.it/amministrazione_trasparente/performance/_relazione_sulla_performance/relazione_sulla_performance_2015-56686.html">http://www.unime.it/amministrazione_trasparente/performance/_relazione_sulla_performance/relazione_sulla_performance_2015-56686.html</a>	Relazione sulla Performance 2015	Presente	SI
<a href="http://www.unime.it/amministrazione_trasparente/performance/_relazione_sulla_performance/relazione_sulla_performance_2015-56686.html">http://www.unime.it/amministrazione_trasparente/performance/_relazione_sulla_performance/relazione_sulla_performance_2015-56686.html</a>	Obiettivi Relazione Performance 2015	Presente	SI

### Allegato n. 3 - Documento Validazione Performance 2015 UNIME

#### Documento di validazione

ANVUR - Agenzia Nazionale di  
Valutazione del Sistema Universitario e  
della Ricerca  
Piazza Kennedy, 20 - 00144 Roma

Al Magnifico Rettore  
Prof. Pietro Navarra

#### Documento di validazione della Relazione sulla performance 2015

- A.** Il Nucleo di Valutazione dell'Università di Messina, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009, ha preso in esame la Relazione sulla Performance trasmessa dall'Ateneo con prot. n. 42878 del 30/06/2016.
- B.** Il Nucleo ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare.
- C.** La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati sono riportate nelle apposite sezioni del verbale dell'14 settembre 2016. I documenti sono agli atti dell'Ufficio.
- D.** A conclusione della propria analisi, il Nucleo di Valutazione apprezza i contenuti sostanziali della Relazione, pur in presenza di alcuni rilievi di cui l'Ateneo vorrà tenere conto, certificandone la comprensibilità, la conformità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni in essa riportate.
- E.** Tutto ciò premesso, il Nucleo di Valutazione dell'Università di Messina valida la Relazione sulla Performance 2015.

Messina, 14 settembre 2016

*Firma il Presidente*

*(Prof. Alessandro Petretto)*



## Allegato n. 4 - Email ufficio pensioni

**Oggetto:** Re: Comunicazione pensionamento Prof. Carlo Salviera

**Mittente:** Salvatore Damore <sdamore@unime.it>

**Data:** 07/09/2016 9.44

**A:** Supporto Nucleo Di Valutazione <supporto.nucleo@unime.it>

Il Prof. Carlo Salviera è cessato dal servizio, per volontarie dimissioni, a far data dal 1<sup>o</sup>/08/2016.

Ti invio copia della comunicazione ufficiale.

Ciao Salvatore

----- Messaggio originale -----

Da: "Supporto Nucleo Di Valutazione" <supporto.nucleo@unime.it>

Cc: "salvatore damore" <salvatore.damore@unime.it>, "Supporto Nucleo Di Valutazione" <mnucleo@unime.it>

Inviato: Mercoledì, 7 settembre 2016 9:10:02

Oggetto: Comunicazione pensionamento Prof. Carlo Salviera

Gentilissimo collega,

come da accordi telefonici, attendo la comunicazione del pensionamento del Prof. Carlo Salviera,

a partire dal 1 Agosto c.a.

Grazie per la tua disponibilità.

A presto

Fabrizio

-----  
Allegati:

Comunicazione cessazione dal servizio pdf.pdf

183 KB

## Allegato n. 5 - Email di approvazione

**Oggetto:** Re: Verbale Riunione NdV del 14/09/2016

**Mittente:** Alessandro Petretto <alessandro.petretto@unifi.it>

**Data:** 14/09/2016 9.57

**A:** Giuseppe Santoro <santorof@unime.it>

**CC:** Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione <supporto.nucleo@unime.it>, "Prof. Domenico Fusco" <dfusco@unime.it>, Giuseppe Laganga Senzio <lagangas@unime.it>, giulia iapichino <giulia.iapichino@studenti.unime.it>

Approvo il verbale. AP

**Oggetto:** Re: Verbale Riunione NdV del 14/09/2016

**Mittente:** Giuseppe Santoro <santorof@unime.it>

**Data:** 14/09/2016 9.54

**A:** Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione <supporto.nucleo@unime.it>

**CC:** "prof. Alessandro Petretto" <alessandro.petretto@unifi.it>, "Prof. Domenico Fusco" <dfusco@unime.it>, Giuseppe Laganga Senzio <lagangas@unime.it>, giulia iapichino <giulia.iapichino@studenti.unime.it>

Approvo il verbale ed i suoi allegati.  
Giuseppe Santoro

**Oggetto:** Re: Verbale Riunione NdV del 14/09/2016

**Mittente:** Domenico Fusco <dfusco@unime.it>

**Data:** 14/09/2016 9.56

**A:** Giuseppe Santoro <santorof@unime.it>

**CC:** nucleo di valutazione <supporto.nucleo@unime.it>, "prof. Alessandro Petretto" <alessandro.petretto@unifi.it>, Giuseppe Laganga Senzio <lagangas@unime.it>, giulia iapichino <giulia.iapichino@studenti.unime.it>

Approvo il verbale ed i suoi allegati.  
Domenico Fusco

**Oggetto:** Re: Verbale Riunione NdV del 14/09/2016

**Mittente:** Lagangas <lagangas@unime.it>

**Data:** 14/09/2016 9.55

**A:** Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione <supporto.nucleo@unime.it>

**CC:** "prof. Alessandro Petretto" <alessandro.petretto@unifi.it>, "prof. Giuseppe Santoro" <santorof@unime.it>, "Prof. Domenico Fusco" <dfusco@unime.it>, giulia iapichino <giulia.iapichino@studenti.unime.it>

Approvo

**Oggetto:** Re: Verbale Riunione NdV del 14/09/2016

**Mittente:** GIULIA IAPICHINO <giulia.iapichino@studenti.unime.it>

**Data:** 14/09/2016 9.58

**A:** Alessandro Petretto <alessandro.petretto@unifi.it>

**CC:** Giuseppe Santoro <santorof@unime.it>, Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione <supporto.nucleo@unime.it>, "Prof. Domenico Fusco" <dfusco@unime.it>, Giuseppe Laganga Senzio <lagangas@unime.it>

Approvo il verbale. Giulia Iapichino