

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

Sommario

1. Presentazione	3
2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.....	5
A. <i>Performance</i> organizzativa.....	5
A.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e <i>target</i>	5
A.1.2 Misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa.....	18
A.1.3 Grado di condivisione degli strumenti del ciclo della <i>performance</i>	19
B. <i>Performance</i> individuale.....	20
B.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e <i>target</i>	20
B.2.2 Misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale.....	20
B.2.3 Criticità e punti di forza nella misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale	20
C. Processo di attuazione del ciclo della <i>performance</i>	21
D. Infrastruttura di supporto	21
E. Sistemi informativi e informatici per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	22
F. Definizione e gestione di <i>standard</i> di qualità	22
G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	22
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	23
3. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della <i>performance</i>	23

1. Presentazione

3

La presente Relazione è stata redatta dal Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi Roma Tre, nominato con decreto rettorale n. 1744 del 4 novembre 2013, integrato con il D.R. n. 1932 del 12 dicembre 2013, in veste di Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), in conformità a quanto previsto dalle delibere n. 4/2012 e n. 23/2013 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT). Le competenze di quest'ultima in ordine alla fissazione di criteri e linee guida riferiti al ciclo della *performance*, assunte temporaneamente dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.), con l'entrata in vigore della legge 11/08/2014 n. 114, di conversione del decreto legge 23/06/2014, n. 90, sono ora attribuite al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il d.l. n. 69/2013, convertito nella legge n. 98/2013, ha determinato il trasferimento delle funzioni relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR all'ANVUR. Nell'esercizio delle nuove attribuzioni, l'Agenzia ha approvato, nel mese di luglio 2015, nuove linee guida per la gestione integrata del ciclo della *performance* delle università statali italiane. Ha inoltre avviato una serie di incontri con i Nuclei di Valutazione degli Atenei - indentificati dalla CIVIT come organismi indipendenti di valutazione ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009 - per condividere le risultanze dell'approfondimento sull'operato di questi ultimi attraverso le Relazioni sul funzionamento del sistema di valutazione. Tali documenti hanno aperto la fase operativa dell'ANVUR per ricostruire la teoria della valutazione sottesa all'analisi del ciclo di gestione della *performance*, almeno da come emerge dalla lettura dei citati documenti, allo scopo di conoscere la metodologia adottata, di condividere le criticità rilevate e di porre le basi per una collaborazione sistemica.

Gli indirizzi dell'ANVUR sono stati tempestivamente recepiti da Roma Tre che, fra i primi Atenei, ha approvato il Piano integrato della *performance* 2016/2018.

Il Nucleo di Valutazione, alla luce di quanto descritto, seguirà lo schema logico proposto dall'ANVUR nella Relazione sul funzionamento del ciclo integrato del prossimo anno. Già nel 2016, tuttavia, ha tenuto conto dei suggerimenti emersi in occasione delle iniziative avviate dall'Agenzia per un'attuazione graduale della nuova impostazione.

La Relazione sul funzionamento a Roma Tre del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, *lettera a*) del D. Lgs. n. 150/2009) tiene conto dei seguenti documenti:

- 1) Sistema di valutazione, definito dall'O.I.V. in data 27 settembre 2010 ai sensi dell'art. 30, comma 3, del D. Lgs. n. 150/2009, ed il Manuale operativo adottato con decreto n. 2402 del 23.12.2010 come sviluppo del Sistema

<http://host.uniroma3.it/progetti/at/download/Manuale%20di%20Valutazione.pdf>

- 2) Piano della *performance* 2015 – 2017, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.01.2015 che ha avviato il quinto ciclo di gestione della *performance*

<http://host.uniroma3.it/progetti/at/download/Piano%20della%20Performance%202015-2017.pdf>

- 3) Piano integrato della *performance*, della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2016 – 2018, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.01.2016, che ha avviato il primo ciclo di gestione integrata di Roma Tre

<http://host.uniroma3.it/progetti/at/download/PIANO%20INTEGRATO%202016%202018.pdf>

- 4) Relazione sulla *performance* 2015, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2016

<http://host.uniroma3.it/progetti/at/download/RELAZIONE%20PERFORMANCE%202015%20con%20allegati%20Def..pdf>

4

Oltre all'analisi della documentazione relativa al ciclo della *performance*, l'O.I.V. ha osservato direttamente le prassi e le modalità organizzative dell'Amministrazione conseguenti alla riorganizzazione complessiva che ha disegnato la nuova architettura gerarchica, le attività, gli obiettivi e i processi, in ottemperanza alle disposizioni della legge di riforma delle università n. 240/2010 e dell'attività di gestione svolta dalla Direzione Generale.

Il Nucleo di Valutazione, come suggerito dell'ANVUR, prende in esame i seguenti aspetti:

- a. **Grado di integrazione con la documentazione strategica dell'Ateneo, con quella economico-finanziaria e con gli interventi volti ad arginare i rischi corruttivi:** come si evince dal capitolo 2 - A.1.1, pagg. 4/6.
- b. **Grado di integrazione con i processi di Assicurazione della Qualità:** rintracciabile nel capitolo 2 - B.2.3, lett. F, pag. 22.
- c. **Modalità di definizione degli obiettivi (rilevanza, misurabilità, attribuzione chiara di responsabilità e condivisione delle scelte, declinazione sulle strutture decentrate, ecc.):** come risulta dal capitolo 2 - A.1.1, pagg. 5/18.
- d. **Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della *performance*:** rintracciabile nel capitolo 2 - A.1.1, in particolare a pag. 18.
- e. **Monitoraggio e sistema informativo di supporto:** come evidenziato nel capitolo 2 - A.1.2 e A.1.3, pag. 19.
- f. **Modalità di attribuzione dei giudizi al personale:** rintracciabile nel capitolo 2 - B.2.1, pag. 20.
- g. **Utilizzo dei risultati della valutazione:** rintracciabile nel capitolo 2 - B.2.3, lett. G, pag. 22.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

A. Performance organizzativa

5

A.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e *target*

Anche quest'anno si è ritenuto opportuno dare riscontro del sistema di definizione di obiettivi, indicatori e *target* adottato nel Piano della *performance* 2016 piuttosto che fare riferimento esclusivo al Piano 2015, in modo da permettere all'Amministrazione, che si è adeguata agli indirizzi più recenti in materia, di avvalersi dei suggerimenti formulati dal Nucleo di Valutazione nel presente documento in occasione del prossimo ciclo della *performance*.

L'O.I.V. rileva con favore che nel Piano 2016, come già avvenuto sia nel 2014 che nel 2015, viene attuata l'associazione degli Indirizzi strategici di Roma Tre alle Missioni e ai Programmi di cui al Decreto Interministeriale 16-01-2014 n. 21 realizzando in tal modo, secondo gli auspici dell'ANVUR, il collegamento degli obiettivi con la programmazione strategica e finanziaria.

Ritiene, tuttavia, che il ritardo con il quale pervengono le informazioni riguardanti i finanziamenti e i dati certificati sullo svolgimento delle attività istituzionali, dovuta allo sfasamento temporale fra gli adempimenti relativi alla valutazione della didattica e della ricerca e agli indirizzi programmatici ministeriali, renda difficilmente realizzabile una seria pianificazione strategica e vanifichi il collegamento fra obiettivi e risorse.

Le Missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti da ciascuna amministrazione pubblica, mentre i Programmi rappresentano gli aggregati omogenei di attività volte a perseguire le finalità individuate nell'ambito delle Missioni, utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinati.

Nella tabella che segue è illustrata la corrispondenza tra Missioni e Programmi specifici individuati per le università pubbliche e gli Indirizzi strategici dell'Ateneo Roma Tre.

Tabella n. 1 - Corrispondenza Missioni, Programmi e Obiettivi Strategici di Roma Tre

MISSIONI	PROGRAMMI	INDIRIZZI STRATEGICI GENERALI DI ROMA TRE
RICERCA E INNOVAZIONE	RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI BASE	1. SVILUPPARE E POTENZIARE LA RICERCA
	RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA APPLICATA	2. SVILUPPARE LE RELAZIONI INTERNAZIONALI PER LA RICERCA
ISTRUZIONE UNIVERSITARIA	SISTEMA UNIVERSITARIO E FORMAZIONE POST UNIVERSITARIA	3. MIGLIORARE LA QUALITA' DELLA DIDATTICA E DELLA FORMAZIONE 4. SVILUPPARE LE RELAZIONI INTERNAZIONALI PER LA DIDATTICA 5. VALORIZZARE IL MERITO E ATTRARRE I MIGLIORI 6. SVILUPPARE LA CAPACITÀ DI ACCOGLIENZA E OTTIMIZZARE GLI SPAZI OPERATIVI
	DIRITTO ALLO STUDIO NELL'ISTRUZIONE UNIVERSITARIA	X
TUTELA DELLA SALUTE	ASSISTENZA IN MATERIA SANITARIA	X
	ASSISTENZA IN MATERIA VETERINARIA	X
SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI	INDIRIZZO POLITICO	7. AGIRE PER LO SVILUPPO CULTURALE ED ECONOMICO DEL PAESE
	SERVIZI E AFFARI GENERALI PER LE AMMINISTRAZIONI	8. MIGLIORARE LA QUALITA' DEI PROCESSI DI GESTIONE
FONDI DA RIPARTIRE	FONDI DA ASSEGNARE	X

Gli indirizzi strategici rappresentano i piani globali di medio e lungo termine che Roma Tre intende perseguire in un determinato periodo e scaturiscono dallo Statuto, dalla normativa vigente in materia, da ultimo il DM n. 827/2013 - Definizione delle linee generali di indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2013/2015, nonché dai Piani strategici della Ricerca, della Didattica e della Terza Missione.

Roma Tre persegue il proprio Mandato istituzionale attraverso la realizzazione degli Indirizzi strategici di seguito descritti per il triennio 2016 - 2018:

- Sviluppare e potenziare la Ricerca;
- Migliorare la qualità della Didattica e della Formazione;
- Agire per lo sviluppo culturale ed economico del Paese;
- Sviluppare le relazioni internazionali per la Ricerca e la Didattica;
- Valorizzare il merito e attrarre i migliori;
- Sviluppare la capacità di accoglienza e ottimizzare gli spazi operativi;
- Migliorare la qualità dei processi di gestione.

Tali Indirizzi strategici vengono declinati in Macro obiettivi, Obiettivi strategici e Azioni così come riportato nei Piani strategici di Ateneo riferiti alla Ricerca, alla Didattica e alla Terza Missione di seguito schematizzati:

Tabella n. 2 - Piano della Ricerca.

Missioni	Programmi	Indirizzo strategico generale	Macro obiettivo strategico	Obiettivi strategici	Insieme di indicatori di riferimento	Azioni			
Ricerca e innovazione	Ricerca scientifica e tecnologica di base & Ricerca scientifica e tecnologica applicata	Sviluppare e potenziare la ricerca	Qualità della ricerca	OO.1 – Miglioramento della quantità e della qualità media dei prodotti della Ricerca.	numerosità dei docenti inattivi; numerosità complessiva delle pubblicazioni; numerosità delle pubblicazioni per tipologia, per sede editoriale (per i settori non bibliometrici), per impatto (per i settori bibliometrici); distribuzione dei docenti rispetto al superamento delle mediane calcolate dall'ANVUR	In continuità con la Delibera del CdA del 17/06/2014, l'Ateneo prevede di destinare una quota dei fondi trasferiti ai Dipartimenti in funzione della quantità e della qualità della Ricerca da essi prodotta.			
				OO.2 – Consolidamento della qualità delle aree di eccellenza e loro ampliamento.	(Valutazione da parte di enti esterni all'Ateneo) numero dei prodotti giudicati eccellenti nella VQR o, eventualmente, nella SUA-RD	L'Ateneo identificherà gruppi di Ricerca, o settori scientifici o anche singoli docenti che si distinguono per l'alta qualità della Ricerca. L'Ateneo darà la più ampia pubblicità possibile, sul suo sito Web ed attraverso comunicati stampa, ai risultati di maggior rilievo ottenuti da tali docenti o gruppi.			
				OR.1 – Miglioramento della capacità di attrarre risorse in bandi competitivi europei, nazionali e regionali.	numero di progetti presentati e numero di progetti approvati per tipologia; quantità di risorse attratte per progetto	Distinguiamo due tipi di azioni: azioni che favoriscano la partecipazione ai bandi ed azioni che la incentivino (vedi Piano).			
			Capacità di attrarre risorse	OR.2 – Miglioramento della capacità di stipulare contratti di Ricerca con enti pubblici e privati.	numero di contratti stipulati per tipologia, quantità di risorse attratte per contratto	L'Ateneo già ha iniziato un'ampia mappatura delle competenze dei propri ricercatori partecipando, su scala regionale, al Partenariato POR-FESR e, su scala nazionale, al censimento degli interessi scientifici, promosso nell'ambito del Programma Nazionale della Ricerca. Inoltre l'Ateneo, nel Progetto Smart Environments, ha proposto alla Regione un'importante azione coordinata di ricerca interdisciplinare orientata al trasferimento tecnologico. Occorrerà, nel periodo in oggetto, migliorare la mappatura delle competenze, anche utilizzando al meglio la struttura amministrativa di riferimento, composta dai Segretari per la Ricerca e dall'Industrial Liason Office.			
						Qualità del reclutamento dal punto di vista della Ricerca	OA.1 – Miglioramento della qualità del reclutamento sia in termini di progressioni di carriera sia in termini di assunzioni di esterni.	Miglioramento della quantità e della qualità media dei prodotti della Ricerca	L'Ateneo intende studiare la possibilità di premiare, attraverso una quota dedicata dei trasferimenti di budget, i Dipartimenti che abbiano meglio operato, dal punto di vista della qualità della ricerca, nel reclutamento.
						Impegno nei processi di internazionalizzazione	OI.1 – Incremento dei ricercatori-visitatori stranieri.	Numero di ricercatori stranieri in visita all'Ateneo per periodi significativi. Durata dei periodi effettivamente trascorsi in Ateneo da ricercatori stranieri	In continuità con la Delibera del CdA del 23/09/2014, l'Ateneo prevede di destinare una quota di incentivazione del budget trasferito ai Dipartimenti per l'invito a ricercatori stranieri. Si prevede inoltre di incentivare le visite di ricercatori che siano coinvolti
			Impegno sull'alta formazione	OF.1 – Quantità e qualità dell'alta formazione.	Numero di dottorandi con borsa e senza borsa. Numero di assegnisti. Rapporto tra la somma dei dottorandi e degli assegnisti e il numero di docenti	In continuità con il passato l'Ateneo prevede di mantenere significativo il numero di borse di dottorato. Inoltre, in continuità con la Delibera del CdA del 23/09/2014, l'Ateneo prevede di destinare una quota di incentivazione del budget trasferito ai Dipartimenti per il cofinanziamento di assegni di ricerca.			
				OF.2 – Rapporto tra alta formazione e mondo produttivo.	Rapporto tra il numero di borse di dottorato finanziate con contratti e convenzioni esterni ed il numero di borse di dottorato totali (indicatore IBD del citato documento ANVUR). Numero di brevetti con coautori dottorandi (indicatore IBR del citato documento ANVUR)	Incremento dei rapporti istituzionali tra i Dottorati dell'Ateneo ed il mondo esterno.			

Tabella n. 3 - Piano della Didattica.

Missioni	Programmi	Indirizzo strategico generale	Macro obiettivo strategico	Azioni
Istruzione universitaria	Sistema universitario e formazione post universitaria & Diritto allo studio nell'istruzione iniversitaria	Migliorare la qualità della didattica e della formazione.	Qualità dell'offerta formativa	<ul style="list-style-type: none"> - Attuare la revisione ciclica dell'Offerta formativa già accreditata ; verificare gli obiettivi formativi dei corsi di studio e l'adeguatezza dei programmi d'insegnamento; -Valutare le eventuali proposte di nuovi Corsi di Studio con riguardo alla domanda proveniente dal territorio e dai contesti socio-economici e culturali del paese e dell'ambiente internazionale; - Monitorare l'offerta formativa post lauream; - Rinnovare e riqualificare il rapporto con le Parti Interessate rappresentative del mondo del lavoro coinvolgendole efficacemente nei processi di programmazione strategica e di Assicurazione della Qualità.
			Qualità e innovazione della didattica	<ul style="list-style-type: none"> - Sostenere e incrementare il rapporto tra didattica e ricerca promuovendo esperienze e metodologie di didattica interdisciplinare, multimediale e, ove possibile, interdipartimentale; - Sviluppare la didattica digitale sia per l'insegnamento in forme miste (blended) sia per corsi di studio o curricula da svolgere in modalità telematica; - Sperimentare possibilità di riorganizzazione, rimodulazione, diversificazione delle forme e dei tempi della didattica e delle prove di verifica se congruenti con il miglioramento dell'efficacia e della qualità della didattica, l'incremento della frequenza e della partecipazione attiva degli studenti, l'innovazione di contenuti e metodi didattici, la docenza internazionale. Sviluppare attività didattiche aventi un'interconnessione attiva con la società civile, nell'ottica della terza missione universitaria; - Verificare l'adeguatezza degli spazi, degli strumenti, dei servizi per la didattica e investire nel loro miglioramento; sostenere politiche premiali di finanziamento e incoraggiare il fund raising per la didattica garantendo, comunque, un adeguato livello delle risorse ordinarie.
			Sostenere la centralità dello studente	<ul style="list-style-type: none"> - verificare che i corsi di studio siano progettati in modo da favorire un'agevole progressione da parte degli studenti incentivando la loro autonomia e capacità di autoformazione; - migliorare la partecipazione attiva degli studenti alla progettazione e alla realizzazione dei corsi di studio, al monitoraggio della loro carriera studentesca, alla valutazione dei risultati raggiunti; - svolgere le prove di verifica dell'apprendimento in maniera equa e comparabile nel peso e nella valutazione in conformità con le procedure adottate e rese note in precedenza; condurre gli esami in modo da dare l'opportunità agli studenti di dimostrare in che misura abbiano conseguito i risultati previsti; - assicurare la chiarezza, la completezza e la trasparenza delle informazioni riguardanti contenuti e organizzazione della didattica; migliorare le forme di tutorato indirizzandolo principalmente a sostenere la regolarità degli studi, l'inserimento positivo nel percorso formativo, l'orientamento in ingresso e in uscita.
			Competenze didattiche ed eccellenza del corpo docente	<ul style="list-style-type: none"> - programmare il reclutamento in base anche alle esigenze della didattica e realizzare l'aggiornamento del corpo docente incoraggiando attività accademiche intese a rafforzare il legame tra didattica e ricerca; - promuovere l'innovazione delle metodologie didattiche e l'uso delle nuove tecnologie; - promuovere nei dipartimenti la formazione di una comunità docente in grado di cooperare collegialmente nel progetto formativo dipartimentale e di esercitare congiuntamente la responsabilità didattica; - impegnare l'Ateneo nella responsabilità di assicurare la qualità dei suoi docenti e di offrire un ambiente favorevole, che consenta di svolgere le loro funzioni in maniera efficiente; contrastare – ove necessario – l'inadempimento o lo scarso adempimento dei doveri didattici.

			<p>Internazionalizzazione della didattica nello Spazio europeo dell'alta formazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - incrementare significativamente la partecipazione dei Dipartimenti e Corsi di Studio al Programma Erasmus+ nelle sue diverse configurazioni e azioni; migliorare le procedure interne di accesso ai finanziamenti di sostegno agli studenti impegnati in programmi d'internazionalizzazione e il riconoscimento dei crediti maturati all'estero; - sostenere, con risorse ordinarie e/o premiali l'attivazione di titoli doppi, multipli, congiunti mediante la partecipazione a reti didattiche europee qualificate, la ragionevole flessibilità di curricula e piani di studio, lo scambio di studenti e docenti; organizzare e accrescere l'efficacia del tutorato peer to peer degli studenti Erasmus e l'attività di accompagnamento degli studenti internazionali; - adottare standard europei nell'organizzazione e valutazione della didattica, nelle procedure di assicurazione interna della qualità, nella trasparenza dell'offerta didattica, nella rendicontazione dei risultati e delle risorse, nel reclutamento del personale docente, nelle competenze linguistiche del personale TAB impegnato nei servizi didattici; usufruire di un adeguato sito web di Ateneo nella duplice versione italiano/inglese; - incrementare il numero degli studenti stranieri con un'adeguata informazione incentivando le forme di accoglienza e le concrete possibilità di apprendere l'italiano in modo sufficiente, conseguendo – ove possibile – la relativa certificazione; sostenere l'offerta didattica in lingua inglese ed eventualmente in altra lingua straniera, gli strumenti multilinguistici di supporto alla didattica in lingua italiana, la formazione linguistica degli studenti italiani di Roma Tre sia nell'utilizzo ad alto livello dell'italiano sia nell'acquisizione dell'uso di una seconda lingua coerente con l'attuazione del loro piano formativo e gli obiettivi d'internazionalizzazione dell'Ateneo, con particolare attenzione all'insegnamento della lingua inglese.
--	--	--	---	---

Tabella n. 4 - Piano Terza Missione.

11

Missioni	Programmi	Indirizzo strategico generale	Macro obiettivo strategico	Azioni
Servizi istituzionali e generali	Indirizzo politico & Servizi e affari generali per le amministrazioni	Agire per lo sviluppo culturale ed economico del Paese	Monitoraggio permanente	<p>Roma Tre intende strutturare ulteriormente un Ufficio di monitoraggio della Terza Missione collegato con il controllo della qualità dei servizi ed il monitoraggio dell'organizzazione e della gestione della didattica che tende ad assicurare efficienza e favorire la motivazione di quanti lavorano e studiano nell'Ateneo. Il monitoraggio comporta anche la conoscenza dell'interazione delle attività di Ateneo con i portatori di interessi, non solo rispetto alla ricerca e alla didattica.</p> <p>La Terza Missione deve accrescere l'interesse delle categorie di <i>stakeholder</i> "appetibili" (in quanto esercitano un'alta influenza, ma detengono un interesse basso), quali le imprese e le organizzazioni professionali, gli istituti di scuola superiore, le fondazioni e istituti bancari, i mass-media, gli enti per il diritto allo studio, ma soprattutto delle categorie di <i>stakeholder</i> "deboli" (in quanto esercitano una bassa influenza e detengono un interesse basso), in particolare gli enti locali e in generale gli altri enti pubblici, le associazioni e gruppi sociali presenti sul territorio, gli immigrati.</p>
			Long life-learning	<p>L'impegno e il coinvolgimento Roma Tre sono proiettati, per il prossimo futuro, verso progetti educativi: oltre alla formazione continua, l'educazione degli adulti, il <i>training</i> rivolto a determinate categorie professionali, si intende in particolare sviluppare politiche e strategie formative centrate sulla prospettiva culturale, scientifica e operativa del Long Life Learning, riconducibile all'ambito della Terza missione.</p> <p>Si tratta di azioni da realizzarsi attraverso:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) una nuova offerta formativa flessibile di qualità, che comprenda anche la formazione in rete e l'innovazione digitale 2) l'allargamento degli accessi e il sostegno all'entrata nella formazione superiore di fasce di popolazione in età adulta 3) un'offerta di servizi di orientamento, consulenza, tutoraggio/accompagnamento di qualità, che permettano il riconoscimento e la valorizzazione degli apprendimenti pregressi 4) il concorso, in qualità di "Ente Titolato" (D.lgs. n.13/13) alla realizzazione sul territorio dei processi di riconoscimento, validazione e di certificazione delle competenze 5) la capacità di attivare sinergie con gli attori e le istituzioni presenti nei territori in materia di servizi, di azioni formative e di consulenza per la qualificazione delle professioni e delle organizzazioni / imprese /servizi.
			Prospettive di sviluppo - Piazza telematica	<p>- Progetto Formazione aperta - Competenze e abilità per adulti, prevede come obiettivo prioritario l'impegno a far acquisire competenze operative di base, intermedie e avanzate nell'uso di tecnologie digitali e di rete; si rivolge espressamente ad adulti, segnatamente in situazione di mobilità lavorativa e fa leva sulle competenze di cui è espressione il Laboratorio di Tecnologie Audiovisive http://LTAonline.wordpress.com.</p> <p>- Progetto Semplicemente rete è destinato ad anziani fuori del processo produttivo e, diversamente dal precedente, di cui comunque mantiene l'impianto e l'obiettivo generale, si limita alla introduzione delle competenze operative di base, coincidenti con gli elementi essenziali e costitutivi di una adeguata e consapevole cittadinanza digitale. Entrambi i progetti prevedono che all'impegno in Piazza Telematica si affianchino attività formative <i>online</i>, in spazi dedicati e opportunamente predisposti per i particolari tipi di utenza, e con adeguato supporto di animazione e tutoraggio.</p> <p>- Interventi formativi a beneficio dei docenti scolastici per fronteggiare l'innovazione didattica, l'uso della tecnologia e la revisione dei contenuti della formazione. La Piazza Telematica si proponendosi come spazio per l'attuazione di corsi intensivi di breve durata destinati all'aggiornamento professionale.</p>

L'O.I.V. prende atto con favore dei programmi strategici approvati, riferiti alla Ricerca, alla Didattica e alla Terza Missione, auspicando che nel prossimo futuro gli obiettivi strategici ivi contenuti siano corredati da un sistema di indicatori che consenta di rilevare efficacemente il valore pubblico che si intende raggiungere a beneficio della collettività (c.d. indicatori di impatto).

Roma Tre rappresenta graficamente i legami tra Mandato istituzionale, Aree strategiche e di funzione, Obiettivi strategici, Obiettivi operativi e Servizi erogati al Cittadino, in una mappa logica denominata "Albero della *performance*" nella quale vengono rappresentati schematicamente:

- Mandato istituzionale inteso come *Mission* e *Vision* di Roma Tre;
- Missioni e Programmi così come definiti nel Decreto Interministeriale 16-01-2014 n. 21;
- Aree Strategiche e di Funzione intese come ambiti di intervento derivanti dal Mandato istituzionale;
- Obiettivi strategici che rappresentano le strategie globali di medio e lungo termine che Roma Tre intende perseguire;
- Obiettivi operativi, distinti in Obiettivi di mantenimento/miglioramento dei servizi erogati e Obiettivi di innovazione, intesi come attività a breve termine per il raggiungimento degli Obiettivi strategici. La suddivisione già operata da Roma Tre negli anni passati ("*obiettivi di servizio*" e "*obiettivi di progetto*") ha trovato conferma nelle nuove linee guida dell'ANVUR che utilizzando una diversa denominazione ne conferma sostanzialmente il contenuto. Gli obiettivi di mantenimento/miglioramento sono riferiti ai servizi erogati allo scopo di valutare l'efficienza interna mentre gli obiettivi di innovazione sono legati al raggiungimento di nuovi risultati.

L'O.I.V. rileva che la mappa evidenzia come gli obiettivi, ai vari livelli e di diversa natura, contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo, all'attuazione del Mandato istituzionale. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica e integrata della *performance* di Roma Tre.

ALBERO DELLA PERFORMANCE UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI ROMA TRE

13

MANDATO ISTITUZIONALE

«Promuovere e produrre la conoscenza e lo sviluppo della cultura, in un inscindibile rapporto delle attività di ricerca e delle attività di insegnamento».

«Educazione di qualità, ricerca di alto livello, gestione efficiente delle risorse, contributo efficace allo sviluppo culturale, economico e tecnologico del Paese».

MISSIONI
Decreto Interministeriale 16.01.2014 n. 21



PROGRAMMI
Decreto Interministeriale 16.01.2014 n. 21



AREE STRATEGICHE E DI FUNZIONE



INDIRIZZI STRATEGICI GENERALI





OBIETTIVI OPERATIVI



**OBIETTIVI DI
MANTENIMENTO O
MIGLIORAMENTO**

1. Mantenimento e miglioramento livello di qualità dei servizi



AREE DI FUNZIONE		
Dipartimento -Servizi di supporto alla Ricerca-	Dipartimento -Servizi di supporto alla Didattica-	Amministrazione - Servizi organizzativi funzionali
		Affari istituzionali e legali
		Mantenimento e sviluppo delle risorse finanziarie
		Mantenimento e sviluppo delle risorse umane
		Mantenimento e sviluppo delle risorse tecnologiche
		Mantenimento e sviluppo delle risorse infrastrutturali
		Mantenimento e sviluppo delle risorse bibliotecarie

**OBIETTIVI DI
INNOVAZIONE**

2. Progetto ALMA

3. Progetto di semplificazione dei flussi documentali per la pubblicazione dati anticorruzione/ trasparenza

4. Attuazione Piano straordinario della Ricerca

5. Attuare il Piano della Didattica

6. Innovazione del processo di gestione del conto terzi

7. Prosecuzione del processo di dematerializzazione

8. Realizzazione programma edilizio 2016

9. Realizzazione del nuovo sito di Ateneo

10. Completamento dei sistemi di supporto tecnologico e informatico alle FAD e multimediale

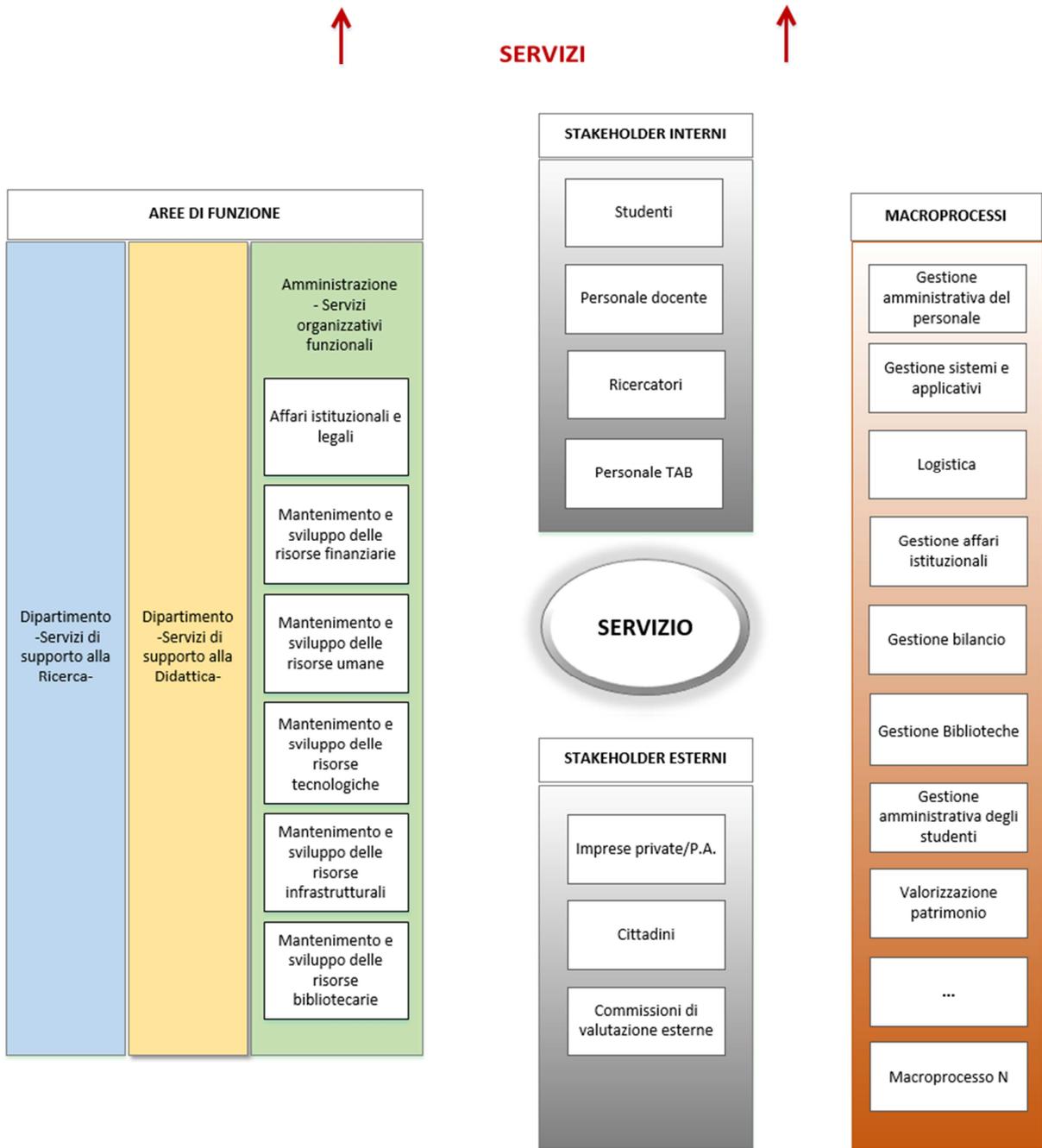
11. Avviare i nuovi moduli formativi per il personale TAB

12. Progetto valutazione rischio corruttivo e qualità dei processi/ servizi erogati da Roma Tre

12.1 Migliorare e consolidare gli indicatori di qualità attraverso una anagrafica degli indicatori

12.2 Estendere la valutazione del rischio a tutti i processi/ servizi erogati da Roma Tre (obiettivo biennale)

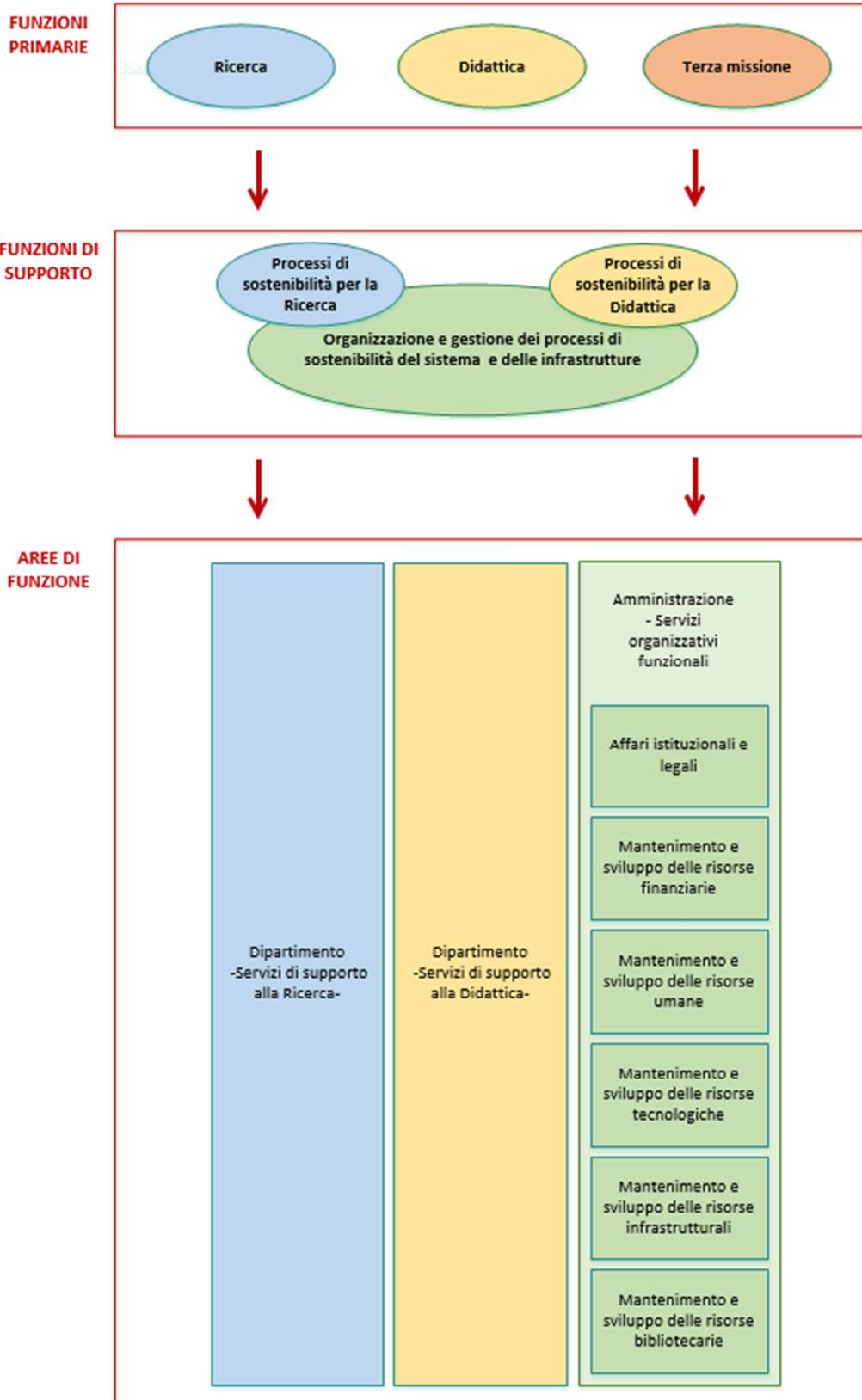
12.3 Migliorare e consolidare il sistema di monitoraggio del rischio corruttivo e della qualità



Ai fini della valutazione della *performance* organizzativa e del raggiungimento degli obiettivi programmati, Roma Tre ha adottato un modello denominato “*Catena strategica del valore*” che permette di descrivere l’organizzazione come un insieme limitato di processi.

La Catena si sviluppa con il collegamento tra le Funzioni di supporto alle Funzioni primarie e le Aree di funzione che identificano gli ambiti nei quali le prime vengono svolte. Dalle Aree di funzione si sviluppano i Macro-processi che danno luogo ai Processi/Servizi.

MATRICE: CATENA STRATEGICA DEL VALORE DI ROMA TRE



Per **Servizio** si intende un insieme di attività correlate e interagenti che, utilizzando delle risorse e rispettando dei vincoli, trasformano elementi in entrata (*input*) in elementi in uscita (*output*) di valore maggiore. Il processo di servizio è articolato in fasi e ha un cliente (*stakeholder*) e un fornitore (Roma Tre).

Nella sezione Servizi dell'Albero è schematicamente illustrato il nesso tra i servizi erogati in funzione degli *stakeholder* interni ed esterni e i Macro-processi collegati alle Aree di Funzione. Tale collegamento viene in concreto esplicitato attraverso la mappatura dei servizi/processi che Roma Tre ha portato avanti dal 2014 con il sussidio di un sistema informatizzato, allo scopo di monitorare la qualità delle prestazioni erogate e definire conseguentemente gli eventuali ambiti di miglioramento.

L'O.I.V. rileva che nel Piano 2016 è presente l'obiettivo "Miglioramento e consolidamento del sistema di monitoraggio del rischio corruttivo e della qualità" (n. 12.3) che punta sullo sviluppo di un sistema informatico efficace per sostenere l'attività di valutazione e di monitoraggio.

L'O.I.V. ritiene sia possibile valutare la *performance* organizzativa secondo lo schema descritto che consiste nell'identificazione di tutte le attività svolte, nella loro disposizione in sequenze ordinate con l'individuazione delle interazioni e nell'associazione a queste di obiettivi strategici di carattere triennale e di obiettivi operativi annuali (successivamente sviluppati in azioni da ciascun dirigente mediante gli studi di fattibilità) attraverso la loro declinazione all'interno della Matrice "Catena strategica del valore".

Gli obiettivi operativi, ed in particolare quelli di **mantenimento/miglioramento, definiti a seguito dell'attività di mappatura, risultano** collegati al programma di miglioramento dei servizi offerti, dell'economicità dell'azione amministrativa nel suo complesso per la crescita delle competenze professionali, sulla scorta delle indicazioni formulate nelle Delibere dell'A.N.AC. (ex CIVIT) n. 88/2010 e 3/2012, confermate dai più recenti indirizzi dell'ANVUR.

La mappatura dei processi e dei servizi è uno strumento indispensabile per la misurazione e valutazione della *performance* pertanto Roma Tre ha programmato per il 2016 di sviluppare tale progetto con il coinvolgimento di tutte le strutture di Ateneo. Ciò anche in considerazione dell'intervenuto aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione che auspica l'estensione della rilevazione del livello di rischio corruttivo a tutti i processi/servizi erogati. A tal proposito l'O.I.V. ha verificato che nel Piano 2016 è presente l'obiettivo n. 12.2 "Estensione della valutazione del rischio a tutti i processi/servizi erogati da Roma Tre" (obiettivo biennale).

Dalla documentazione esaminata l'O.I.V. può affermare che gli Obiettivi strategici risultano pertinenti alla missione istituzionale, alle strategie e alle priorità politiche dell'amministrazione e sono coerenti con quelli dell'anno precedente. Gli Obiettivi operativi, che riguardano tutti gli ambiti del Piano Integrato – *performance*, trasparenza e prevenzione della corruzione - risultano coerenti fra loro e contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico. Essi sono il risultato del processo di negoziazione tra il personale dirigenziale e il Direttore Generale che riserva alla propria competenza alcuni ambiti specifici della gestione amministrativa di supporto.

Gli indicatori risultano adeguati agli obiettivi cui sono riferiti e consentono di misurare le finalità che si intendono perseguire. Le fonti dei dati che li alimentano sono significative ed affidabili, essendo desunte da sistemi informatici e da dati cartacei certificati. Ciononostante l'O.I.V. evidenzia come Roma Tre abbia fissato uno specifico obiettivo (n.12.1) legato al “Miglioramento e consolidamento degli indicatori di qualità attraverso una anagrafica degli indicatori” che testimonia lo sforzo ulteriore dell'ente per delineare un sistema di indicatori più efficace ai fini della misurazione della *performance*. L'obiettivo viene perseguito monitorando tutti gli indicatori utilizzati per ciascuna dimensione della qualità, nel tentativo di perfezionarli e uniformarli anche mediante il ricorso ad analisi di *customer satisfaction*.

La definizione del *target* avviene in maniera coerente con l'effettiva capacità di raggiungimento e con la propensione all'incremento del livello di *performance* da parte dell'Amministrazione. L'assegnazione delle risorse è frutto dell'analisi degli studi di fattibilità che il personale dirigenziale predispose indicando le fasi di realizzazione, le azioni che intende porre in essere, i tempi e le risorse umane necessarie.

Quanto alla qualità degli obiettivi selezionati, essi risultano rispondenti ai requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009 in quanto rilevanti, pertinenti, specifici e misurabili. In particolare, la loro classificazione in Miglioramento/mantenimento e Innovazione è da ritenersi un valido strumento per monitorare l'impegno dell'Amministrazione nell'incremento progressivo della qualità dei servizi erogati a beneficio dell'utenza.

L'O.I.V. rileva che gli obiettivi del Piano integrato riguardano effettivamente gli aspetti sopra citati della *performance*, della trasparenza e della prevenzione della corruzione e risultano coerenti fra loro. L'O.I.V. apprezza, in particolare, lo sforzo compiuto dall'Amministrazione nell'inserire già nel Piano della *performance* 2015 non solo indicatori di *input/output* ma anche indicatori di trasparenza, accessibilità, efficienza ed efficacia, limitatamente ai servizi. L'obiettivo n. 12.1/2016 sopra descritto, legato al sistema degli indicatori, avvalorata tale indirizzo.

L'O.I.V. esprime apprezzamento per lo sforzo di quantificare le risorse finanziarie necessarie per il raggiungimento di ciascun obiettivo di Innovazione.

L'O.I.V. evidenzia, inoltre, che uno degli obiettivi è dedicato all'attuazione delle disposizioni normative in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione. Il “progetto di semplificazione dei flussi documentali per la pubblicazione dati anticorruzione/trasparenza” (obiettivo n. 3) è perseguito attraverso l'adozione di procedure informatiche per la semplificazione della pubblicazione dei dati anticorruzione/trasparenza programmate per il prossimo biennio.

A.1.2 Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

Preliminarmente, l'O.I.V. esprime una valutazione positiva sullo strumento dello studio di fattibilità che viene redatto per ciascun obiettivo operativo; nel documento sono definite le azioni attraverso le quali si

intende perseguire il risultato, con i relativi indicatori e *target*, le fasi, i tempi, le risorse umane e finanziarie, ove presenti.

L'O.I.V. rileva che il monitoraggio intermedio sullo stato di avanzamento degli obiettivi è a cadenza semestrale anche al fine di consentire eventuali azioni correttive, laddove si presentassero criticità legate a fattori prevalentemente esogeni, dietro richiesta motivata delle strutture interessate, da sottoporre al vaglio del Direttore Generale.

Lo stato di avanzamento di ciascun obiettivo viene certificato attraverso apposite schede nelle quali, alle scadenze semestrali, si riportano informazioni sulla conformità dei tempi e delle fasi indicati nello studio di fattibilità e si evidenziano i potenziali rischi e/o le criticità che potrebbero inficiare il raggiungimento degli obiettivi a chiusura del ciclo. A fronte dell'analisi degli scostamenti tra obiettivi e risultati *in itinere*, è possibile mettere in atto le sopra citate azioni correttive ed eventualmente rimodulare l'obiettivo stesso. L'effettiva realizzazione di monitoraggi intermedi nel corso del 2015 è riscontrabile attraverso l'esame delle schede sottoscritte dai dirigenti nel mese di luglio.

L'O.I.V. ha verificato che nel 2015 si è reso necessario porre in essere la procedura di modifica del *target* esclusivamente per l'obiettivo n. 16 "Procedere alla ricognizione, riclassificazione e assegnazione degli spazi alle strutture dell'Ateneo" a causa dell'indisponibilità non prevista del Responsabile dell'Ufficio competente (aspettativa obbligatoria).

Riscontra che le informazioni relative all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi sono certificate a chiusura del ciclo dai Dirigenti che ne riportano anche la fonte. L'O.I.V. provvede alla verifica delle informazioni attraverso l'esame delle "carte di lavoro" nella procedura di validazione della Relazione della *performance*.

A.1.3 Grado di condivisione degli strumenti del ciclo della *performance*

L'utilizzo sistematico del portale di Ateneo, che ha subito un processo di completa revisione ed omogeneizzazione alla luce delle più recenti disposizioni normative in materia, ha permesso di migliorare l'efficacia comunicativa soprattutto attraverso l'identificazione di un luogo specifico, la sezione "Amministrazione Trasparente", in cui riversare tutta la documentazione relativa al ciclo della *performance*. In attuazione delle direttive formulate dagli organismi competenti, i documenti sono stati riportati anche all'interno del Portale della Trasparenza, gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, allo scopo di monitorare le informazioni provenienti dalle pubbliche amministrazioni.

La condivisione della metodologia riguardante l'operatività del ciclo con riferimento ai singoli obiettivi del Piano è supportata da un sistema informatico completamente integrato con il pacchetto Microsoft Office, denominato *Sharepoint* che consente a più utenti di collegarsi da postazioni differenti e visionare e lavorare sullo stesso documento. L'architettura del *software* consente ad un solo utente di modificare il documento (responsabile) mentre più soggetti possono visionarlo in contemporanea. Sulla stessa

piattaforma è stata avviata la mappatura dei processi/servizi direttamente collegata agli “obiettivi di servizio”.

B. *Performance* individuale

B.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e *target*

L’O.I.V. riscontra che gli obiettivi assegnati ai Dirigenti sono di natura operativa e scaturiscono dalla declinazione degli Indirizzi strategici riferiti al Mandato istituzionale, non rappresentando la semplice trascrizione degli stessi.

B.2.2 Misurazione e valutazione della *performance* individuale

L’O.I.V. rileva che l’azione del Direttore Generale a livello organizzativo e gestionale viene vagliata con riferimento alla capacità di pianificazione e programmazione, di organizzazione e gestione delle risorse, di coinvolgimento e responsabilizzazione dei propri collaboratori anche attraverso un’efficace attività di comunicazione allo scopo di prevenire conflitti e favorire un clima lavorativo favorevole, di creazione di reti di contatto con altri enti e organismi pubblici nonché al raggiungimento dei risultati in termini di efficienza e di produttività. I risultati ottenuti, che fanno riferimento anche a specifici obiettivi, sono riportati nella Relazione della Direzione Generale sull’attività di gestione, ai sensi dell’art. 22, comma 4, dello Statuto di Ateneo che costituisce al tempo stesso lo strumento per la procedura di valutazione da parte degli Organi di governo, sentito il Nucleo di Valutazione in merito.

La valutazione dei Dirigenti da parte del Direttore Generale avviene attraverso la scheda di misurazione e valutazione degli obiettivi operativi corredata dalla scheda di valutazione del comportamento organizzativo. L’incidenza del raggiungimento degli obiettivi è pari all’80% rispetto al comportamento, pari al 20%.

La procedura di valutazione prevede un confronto del soggetto valutato con il Direttore Generale, basato su una scheda di autovalutazione riferita agli obiettivi assegnati e all’andamento certificato dei medesimi nel corso dell’anno, nonché al comportamento tenuto, ed in particolare alla capacità organizzativa-gestionale, di pianificazione, di creazione di reti di contatti, al grado di razionalizzazione e snellimento dei processi ecc. Sono previste opportune procedure di conciliazione in caso di disaccordo.

La valutazione del personale non dirigenziale che riveste posizioni di responsabilità è riferita esclusivamente agli aspetti comportamentali.

B.2.3 Criticità e punti di forza nella misurazione e valutazione della *performance* individuale

La metodologia di valutazione del Direttore Generale e dei Dirigenti come sopra descritta appare appropriata.

L'O.I.V. auspica che la valutazione della *performance* del personale non dirigenziale con incarichi di responsabilità di un'Area, riguardi in futuro, oltre agli aspetti comportamentali, anche il raggiungimento di obiettivi.

L'O.I.V. evidenzia che la metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* individuale è stata condivisa con i soggetti interessati e non sono state rilevate procedure di conciliazione.

L'O.I.V. attesta la conclusione dell'indagine di cui all'art. 14, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009, diretta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il cui esito è pubblicato anche sul sito "Amministrazione Trasparente".

Prende atto con favore delle iniziative a sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie, messe in atto dalla Direzione generale non solo attraverso gli strumenti di carattere economico dei rimborsi per asili, scuole elementari e medie, centri estivi e della riduzione delle tasse universitarie per studenti di Roma Tre, ma anche con modalità lavorative flessibili in presenza e, a distanza, con il telelavoro.

C. Processo di attuazione del ciclo della *performance*

L'O.I.V. attesta che nel Piano Integrato 2016-2018 sono descritte le fasi, i tempi, i soggetti responsabili e gli strumenti del ciclo di gestione integrata ed ha verificato che la documentazione risulta prodotta effettivamente dai soggetti interessati seguendo le fasi e rispettando i tempi indicati.

Per quanto concerne la Struttura di supporto garantita dall'Area Supporto Programmazione Strategica e Prevenzione della corruzione, l'O.I.V. attesta che la medesima ha svolto ruolo di supporto di eccellente qualità allo svolgimento delle attività connesse al ciclo della *performance*.

D. Infrastruttura di supporto

L'Amministrazione si avvale di un sistema di controllo di gestione ormai collaudato da anni che è stato sviluppato a seguito di esperienze realizzate a partire dal 2007 sul sistema di contabilità finanziaria, poi riportate nel 2012 sul sistema di contabilità economica. A tal proposito si ricorda che proprio nell'ottica di poter disporre di indicatori di programmazione, l'Ateneo è stato tra i primi atenei ad adottare il bilancio unico. Agli indicatori di natura finanziaria estratti a partire dal sistema di contabilità generale e dal sistema di contabilità analitica, sono stati progressivamente affiancati dati estratti dagli altri applicativi quali il Protocollo informatico, il Sistema di carriere e stipendi del personale, il Sistema di gestione delle carriere degli studenti, il Sistema di gestione dell'offerta formativa e il Sistema di *ticketing*.

Il sistema di controllo di gestione è in continuo sviluppo anche al fine di rendere più semplici ed automatizzate le operazioni di estrazione e correlazione di dati per il Cruscotto Direzionale di Ateneo. Ad oggi è utilizzato in particolare per la misurazione di alcuni degli indicatori degli obiettivi operativi e strategici.

E. Sistemi informativi e informatici per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Come previsto dalla legge anticorruzione e dal decreto legislativo attuativo n. 33/2013, gli obblighi di pubblicazione sono assolti con l'utilizzo della sezione del sito web di Ateneo www.uniroma3.it, appositamente creata seguendo lo schema del Dipartimento della Funzione Pubblica e denominata "Amministrazione Trasparente".

L'O.I.V., nella funzione di garante del rispetto della normativa sulla trasparenza, ha verificato che l'Amministrazione ha proseguito gradualmente a dare completa attuazione alle disposizioni del decreto di cui sopra e all'aggiornamento costante delle informazioni. Ciò, in particolare, in occasione della compilazione delle griglie sulla trasparenza richieste dall'A.N.AC. a riguardo degli specifici ambiti di applicazione della norma in parola sui quali di anno in anno focalizza l'attenzione.

A tal proposito richiama quanto già espresso in relazione all'obiettivo n. 3 del Piano 2016 "Progetto di semplificazione dei flussi documentali per la pubblicazione dati anticorruzione/trasparenza" orientato all'adozione di procedure informatiche per la semplificazione della pubblicazione dei dati anticorruzione/trasparenza programmate per il prossimo biennio.

Le informazioni e i documenti sono presentati in formato aperto, direttamente accessibili e riutilizzabili con alcune eccezioni come, ad esempio, moduli in cui sia presente la firma digitale.

Per quanto riguarda la Giornata della trasparenza, l'O.I.V. rileva che Roma Tre, nell'ambito dell'evento organizzato nel 2015, ha dato ampio spazio alle tematiche della trasparenza e della prevenzione della corruzione in associazione a quelle contrapposte della *privacy*.

F. Definizione e gestione di *standard* di qualità

L'O.I.V. rileva che l'aspetto dell'**integrazione della valutazione della *performance* con i processi di Assicurazione della Qualità** (lett. b. linee guida ANVUR) non trova immediato riscontro nella documentazione esaminata in cui si evidenzia, tuttavia, il perseguimento della qualità a livello di servizi erogati attraverso il processo di mappatura e l'individuazione di obiettivi operativi di mantenimento/miglioramento.

Roma Tre aveva programmato per il 2015 sia la definizione degli *standard* di qualità dei servizi al fine di poterli misurare nell'ottica del miglioramento continuo della *performance*, sia la pubblicazione della Carta dei servizi. L'O.I.V. ha verificato che l'attività di mappatura dei processi/servizi è stata ultimata come da programma e permette di rilevare sia gli *standard* di qualità sia le attività maggiormente esposte al rischio corruttivo, ai sensi della legge n. 190/2012, e che la Carta dei servizi è stata pubblicata.

G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

L'O.I.V., preso atto dell'effettiva evoluzione del funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, esprime un giudizio positivo sull'efficacia delle azioni poste in essere

dall'amministrazione alla luce dei risultati conseguiti nel ciclo 2015-2017 ritenendo l'effettiva utilità della misurazione della *performance* ai fini di un progressivo miglioramento della gestione. Non sono emerse problematiche in sede di monitoraggio degli obiettivi.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'O.I.V. ha provveduto ad analizzare i documenti afferenti alla sezione "Amministrazione Trasparente" con particolare riferimento agli obblighi di legge di cui al D.lgs. n. 33/2013 e alle delibere CIVIT n. 50 – 59 – 71 e 77 del 2013, e a compilare le griglie di rilevazione predisposte dall'A.N.AC.

A tale scopo si è riunito insieme all'Ufficio di supporto per una verifica sull'assolvimento degli obblighi della trasparenza in occasione delle scadenze imposte dall'A.N.AC. per monitorare alcuni specifici ambiti ritenuti di rilevanza particolare sia ai fini della prevenzione della corruzione sia a beneficio dell'utenza e per il coinvolgimento degli *stakeholder*.

Seguendo quanto indicato nelle griglie di rilevazione, l'O.I.V. ha effettuato un'attenta verifica sull'effettiva pubblicazione di tutti i dati richiesti dalla normativa in vigore ed in particolare ha analizzato l'organizzazione delle informazioni all'interno della sezione per riscontrarne la conformità al modello prescelto dalla Funzione pubblica.

L'O.I.V. ha rilevato la presenza, nella sezione "Amministrazione Trasparente", dei documenti quali: il Piano Integrato, il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, la Relazione sulla *performance*, Codice di comportamento e di disciplina dei dipendenti di Roma Tre, Carta dei servizi.

Ha constatato inoltre la presenza delle informazioni riguardanti l'organizzazione e i procedimenti.

L'O.I.V. ha rilevato altresì la presenza dell'informazione, aggiornata alla più recente normativa, relativa ai tempi dei procedimenti e al monitoraggio del rispetto di questi ultimi.

L'O.I.V. ha riscontrato la presenza sul sito delle informazioni relative all'elenco di tutti gli oneri informativi gravanti sui cittadini e sulle imprese.

Sono risultate presenti le informazioni relative agli incarichi dirigenziali, ivi compreso il trattamento economico annuo ed il *curriculum*.

L'informazione è presente anche a riguardo degli enti controllati e delle società partecipate in riferimento ai quali sono state operate le integrazioni secondo i chiarimenti formulati dall'A.N.AC.

Il giudizio sulla verifica degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità è nel complesso positivo.

3. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della *performance*

I progressi realizzati da Roma Tre nella sperimentazione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* lasciano comunque spazio ad ulteriori sviluppi migliorativi.

Per quanto riguarda la *performance* organizzativa, orientata al miglioramento continuo dei servizi e dei processi, l'O.I.V. ritiene che lo sforzo compiuto da Roma Tre per definire e monitorare il livello qualitativo

delle proprie prestazioni attraverso il modello “mappatura” costituisca un efficace strumento per la misurazione e valutazione. Attraverso i servizi e processi mappati il modello può essere esteso alle strutture decentrate, secondo gli auspici dell’ANVUR.

Per quanto riguarda la *performance* individuale, sarebbe auspicabile estendere il sistema di declinazione di obiettivi al personale non dirigenziale responsabile di Area.