

Roma, 26/06/2020

Prot. n. 77335

Al Magnifico Rettore
Al Direttore Generale

e p.c.
ANVUR – Agenzia Nazionale di Valutazione
del Sistema Universitario e della Ricerca

Documento di validazione della Relazione sulla *performance*

A. Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi Roma Tre, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche intervenute con il D.Lgs. n. 74/2017, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16/06/2020 e successivamente trasmessa al Nucleo di Valutazione con nota prot. n. 0076189 del 19/06/2020.

B. Il Nucleo di Valutazione, ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base dell'analisi dei dati contenuti nella Relazione e degli accertamenti che ha potuto effettuare rispetto a quanto riportato nel documento e nelle carte di lavoro, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dalla Relazione della Direzione Generale sull'attività svolta nell'anno 2019 e dall'audizione del Direttore Generale.

C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso gli uffici dell'Area del Personale dell'Ateneo che ne ha trasmesso copia al Nucleo di Valutazione.

D. Tutto ciò premesso il Nucleo di Valutazione, riunitosi in data 24/06/2020, valida la Relazione sulla *performance*.

Il Vice-Coordinatore del Nucleo di Valutazione

Prof. Paolo De Paolis

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
Università degli Studi ROMA TRE	Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3		
RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La presentazione e l'indice sono presenti nel documento e risultano conformi a quanto previsto per la redazione della relazione sulla performance.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Nella sezione sono riportate in forma sintetica le informazioni principali che riguardano l'ateneo e la sua collocazione.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il contenuto del paragrafo riporta elementi di analisi del contesto esterno di riferimento, segnalando opportunità e minacce, richiamando l'ammodernamento dell'ateneo, gli adeguamenti stipendiali ma anche gli effetti della contrazione delle risorse ministeriali e le modifiche di carattere fiscale che hanno determinato la necessità di finanziare con proprie risorse i costi consolidati.	SI
2.2	L'amministrazione	Viene illustrata in dettaglio l'articolazione degli uffici, con l'indicazione delle competenze attribuite alle 8 direzioni e 2 strutture complesse di staff al vertice amministrativo (Direttore generale) ed al Rettore. Viene riportata in tabella la dotazione organica riguardante il personale a tempo indeterminato, suddiviso per sesso e qualifica. L'organigramma funzionale è consultabile separatamente nell'allegato 2.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Sono riportati i dati principali riguardanti l'amministrazione ed il bilancio, con l'andamento di vari indicatori, compreso quello di sostenibilità finanziaria e di indebitamento, nonché un calcolo della tempestività dei pagamenti che presenta un indice migliore dell'anno precedente. I principali risultati sul versante della didattica, della ricerca e della terza missione sono presentati con ampi corredi informativi.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Sono segnalati, in forma articolata per quanto sintetica, i diversi punti di forza dell'ateneo. Con uno schema analogo sono individuati i margini di miglioramento.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	ella sezione si illustra il mandato istituzionale e la missione, evidenziando in forma grafica il cascading che caratterizza gli obiettivi strategici di ateneo, gli obiettivi assegnati alla direzione generale e gli obiettivi conseguentemente assegnati alle strutture amministrative di livello dirigenziale.	SI
3.1	Albero della performance	Viene presentata in forma grafica la struttura dell'albero della performance, con indicazione di aree strategiche, indirizzi e obiettivi.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Sono riportati i 4 obiettivi strategici di ateneo che costituiscono macro-aree di riferimento per gli obiettivi della direzione generale e per gli obiettivi assegnati alle strutture amministrative.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Viene riportato il piano degli obiettivi operativi 2019 di cui al Piano integrato 2019-2021, con obiettivi di innovazione, sviluppo e mantenimento. Viene riportato il quadro sinottico con grado di realizzazione finale degli obiettivi operativi 2019.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Ai fini della valutazione della performance individuale viene riportato il meccanismo di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi e viene riportata una visualizzazione in forma tabellare e grafica degli obiettivi, degli indicatori e dei risultati misurati. La declinazione degli obiettivi è riportata nell'allegato 3. Sono riportate anche rappresentazioni grafiche di customer satisfaction.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Nella sezione sono presenti informazioni sul contesto di riforma normativa. Viene riportata un'analisi del trend del FFO. Sono considerati aspetti problematici i limiti al turn over, la contrazione delle risorse e i ritardi nella programmazione ministeriale ma anche le premialità che hanno riguardato l'ateneo.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Viene presentata un'analisi genere del personale TAB e viene presentata l'evoluzione della dotazione organica di questa tipologia di personale nel 2019. Viene presentata un'analisi di genere del personale docente e le modifiche intervenute negli anni. Vengono illustrate le iniziative in favore del personale.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Sezione con informazioni schematiche ma complete.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Viene riportata una tabella in cui si identificano in forma schematica la tempistica, le fasi, i soggetti del ciclo di gestione della performance.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Paragrafo sintetico con commenti sull'applicazione nel 2019 del sistema di misurazione e valutazione elaborato ad inizio 2018 con segnalazione di alcune criticità riguardanti la precisa definizione degli obiettivi delle singole unità amministrative, al monitoraggio periodico degli andamenti gestionali. Si sottolinea l'importanza della campagna di customer satisfaction.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Presente il documento relativo alla declinazione degli obiettivi (cfr. Allegato 3 della Relazione).	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Presente il documento relativo ai documenti del ciclo di gestione della performance (cfr. Allegato 4 della Relazione).	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	La tabella è presente fra le carte di lavoro, inoltre l'informazione è documentata al paragrafo "3.4 Obiettivi individuali" della Relazione, che riporta una rappresentazione grafica delle medie dei risultati misurati, e nelle schede descrittive dei servizi erogati per ciascuna Area Dirigenziale, contenute all'interno dell'Allegato 1 alla Relazione.	SI