

Roma, 27/06/2019

Prot. n. 66545

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 26/06/2019 e successivamente trasmessa al Nucleo di Valutazione.

B. Il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dalla Relazione della Direzione Generale sull'attività svolta nell'anno 2018 e dalle audizioni del Direttore Generale e del Dirigente competente per l'Area del Personale dell'Ateneo.

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 27/06/2019, 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	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 presenti in forma sintetica le informazioni principali che riguardano l'ateneo	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il contenuto del paragrafo riporta elementi di analisi SWOT, con un sintetico bilancio tra entrate e uscite	SI
2.2	L'amministrazione	Viene illustrata l'articolazione degli uffici, con l'illustrazione delle competenze attribuite alle 7 direzioni collegate al vertice amministrativo (Direttore generale). Viene riportato in tabella un quadro complessivo della dotazione organica di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario al 31/12/2018. L'organigramma funzionale è invece riportato separatamente nell'allegato 2	SI
2.3	I risultati raggiunti	Sono riportati i dati principali riguardanti l'amministrazione ed il bilancio, con l'andamento dell'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria, con uno schema riassuntivo che descrive la situazione di sostanziale solidità del bilancio. I principali risultati sul versante della didattica, della ricerca e della terza missione sono presentati con corredi informativi.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità		SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Nella 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 <i>performance</i>	Struttura dell'albero della performance presente in forma grafica	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 2018 di cui al Piano integrato 2018-2020, con obiettivi di innovazione, sviluppo e mantenimento. Viene riportato il quadro sinottico con grado di realizzazione finale degli obiettivi operativi 2018	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 grafica dei risultati misurati.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Nella sezione sono presenti informazioni sul contesto di riforma normativa. Viene riportata un'analisi del trend del FFO nell'ultimo decennio. Sono considerati aspetti problematici i limiti al turn over, la contrazione delle risorse e i ritardi nella programmazione ministeriale che però non hanno impedito una traiettoria di sviluppo organizzativo	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 dal 2010 al 2018. Viene anche presentata un'analisi di genere del personale docente. Vengono illustrate alcune significative iniziative rivolte al benessere del personale.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Sezione con informazioni schematiche	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Viene riportata una tabella in cui si riepiloga il ciclo di gestione della performance	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Paragrafo sintetico con commenti sull'applicazione nel 2018 del nuovo sistema di misurazione e valutazione e sulle ricadute positive dell'esperienza svolta	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Presente il documento relativo alla declinazione degli obiettivi	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Presente in allegato la tabella dei documenti del ciclo della performance	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Sono presenti le schede di valutazione della performance individuale dei dirigenti delle strutture amministrative	SI