

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.....	4
A. <i>Performance</i> organizzativa.....	4
A.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e <i>target</i>	4
A.1.2 Misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa.....	11
A.1.3 Grado di condivisione degli strumenti del ciclo della <i>performance</i>	12
B. <i>Performance</i> individuale.....	13
B.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e <i>target</i>	13
B.2.2 Misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale.....	13
B.2.3 Criticità e punti di forza nella misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale	13
C. Processo di attuazione del ciclo della <i>performance</i>	14
D. Infrastruttura di supporto	14
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	14
F. Definizione e gestione di <i>standard</i> di qualità	15
G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	15
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	15
3. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della <i>performance</i>	16

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.

Nel documento l'O.I.V. riferisce 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) nell'anno 2014, mettendone in luce gli aspetti significativi.

La Relazione 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 di valutazione

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

- 2) Piano della *performance* 2014 – 2016, adottato con decreto D.G. n. 85 del 30.01.2014, che ha avviato il quarto Ciclo di gestione della *performance* di Roma Tre

<http://host.uniroma3.it/progetti/at/download/Piano%20della%20Performance%202014-2016.pdf>

- 3) Piano della *performance* 2015 – 2017, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.12.2014, che ha avviato il quinto ciclo di gestione della *performance* di Roma Tre

http://host.uniroma3.it/progetti/at/page.php?page=Piano_del

- 4) Piano di prevenzione della corruzione, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.12.2014, contenente il Programma della trasparenza, ai sensi della legge n. 190/2012 e del Piano Nazionale Anticorruzione

<http://host.uniroma3.it/progetti/at/page.php?page=Disposizi>

- 5) Relazione sulla *performance* 2014, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 31.03.2015

<http://host.uniroma3.it/progetti/at/page.php?page=Relazione>

Ai sensi della delibera A.N.AC n. 75/2013, l'OIV è tenuto a verificare l'adozione del Codice di comportamento e di disciplina. Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 20.10.2014 e dal Senato Accademico del 7.11.2014.

http://www.uniroma3.it/page.php?page=Codice_di

Oltre all'analisi della documentazione relativa al ciclo della *performance*, l'O.I.V. ha utilizzato l'osservazione diretta delle prassi e dei comportamenti organizzativi dell'Amministrazione, anche come conseguenza di una riorganizzazione complessiva che ne ha ridisegnato l'architettura gerarchica, le attività, gli obiettivi e i processi, in ottemperanza alle disposizioni della legge di riforma delle università, n. 240/2010.

4

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

A. Performance organizzativa

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

Anche quest'anno si è ritenuto opportuno, alla luce delle indicazioni dell'A.N.A.C. (ex CIVIT) contenute nella delibera n. 23/2013, dare riscontro del sistema attuale di definizione di obiettivi, indicatori e *target* in modo da permettere all'Amministrazione, che si è adeguata alle linee guida più recenti in materia, di acquisire i suggerimenti formulati nel presente documento in occasione dell'avvio del prossimo ciclo della *performance*.

L'O.I.V. rileva con favore che nel Piano 2015, come già avvenuto per il Piano 2014 viene attuato il collegamento degli **Obiettivi strategici** di Roma Tre con le **Missioni** e i **Programmi** di cui al D.lgs. 27.01.2012 n. 18 - *Introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica, del bilancio unico e del bilancio consolidato nelle università, a norma dell'articolo 5, comma 1, lettera b), e 4, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240*, nell'ottica di rendere più esplicito, in un prossimo futuro, il legame tra gli obiettivi (strategici e operativi) e le risorse finanziarie allocate. Tale riclassificazione, infatti, rappresenta un passaggio preliminare indispensabile affinché il ciclo della *performance* si uniformi al ciclo di bilancio.

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 Obiettivi strategici dell'Ateneo Roma Tre.

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

MISSIONI	PROGRAMMI	DEFINIZIONE COFOG (II LIVELLO)	OBIETTIVO STRATEGICO	
RICERCA E INNOVAZIONE	RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI BASE	CERCA DI BASE	1. SVILUPPARE E POTENZIARE LA RICERCA 2. SVILUPPARE LE RELAZIONI INTERNAZIONALI PER LA RICERCA	
	RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA APPLICATA	R&S PER GLI AFFARI ECONOMICI		
		R&S PER LA SANITÀ		
ISTRUZIONE UNIVERSITARIA	SISTEMA UNIVERSITARIO E FORMAZIONE POST UNIVERSITARIA	ISTRUZIONE SUPERIORE	3. MIGLIORARE LA QUALITÀ 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	SERVIZI AUSILIARI DELL'ISTRUZIONE		
TUTELA DELLA SALUTE	ASSISTENZA IN MATERIA SANITARIA	SERVIZI OSPEDALIERI		
	ASSISTENZA IN MATERIA VETERINARIA	SERVIZI DI SANITÀ PUBBLICA		
SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI	INDIRIZZO POLITICO	ISTRUZIONE NON ALTROVE CLASSIFICATO	7. AGIRE PER LO SVILUPPO CULTURALE ED ECONOMICO DEL PAESE	
	SERVIZI E AFFARI GENERALI PER LE AMMINISTRAZIONI	ISTRUZIONE NON ALTROVE CLASSIFICATO	8. MIGLIORARE LA QUALITÀ DEI PROCESSI DI GOVERNANCE	

Gli Obiettivi strategici rappresentano le strategie globali di medio e lungo termine che Roma Tre intende perseguire in un determinato periodo. Essi vengono misurati attraverso opportuni indicatori che rilevano, in particolare, l'impatto (*outcome*) che le azioni intraprese hanno sui destinatari (*stakeholder*). Di seguito vengono illustrati gli 8 obiettivi strategici di Roma Tre per il triennio 2015-2017:

1. Sviluppare e potenziare la ricerca;
2. Sviluppare le relazioni internazionali per la ricerca;
3. Migliorare la qualità 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;
7. Agire per lo sviluppo culturale ed economico del Paese;
8. Migliorare la qualità dei processi di *Governance*.

Gli Obiettivi strategici di Roma Tre 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*, e dal rinnovato contesto esterno ed interno di riferimento.

Nel Piano della *performance* 2015, in attuazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs n. 150/2009, vengono illustrate, nello specifico, le strategie riferite alla Missione “*Servizi istituzionali e generali*” e al Programma “*Servizi e affari generali per le amministrazioni*”.

Nell’ambito delle Missioni e dei Programmi di cui sopra, tenuto conto dell’analisi del contesto esterno ed interno anzi descritta, l’obiettivo strategico selezionato ai fini della misurazione e valutazione *della performance* consiste nel **Migliorare la qualità dei processi di gestione**.

L’individuazione di tale obiettivo deriva direttamente dal D.Lgs n. 150/2009 ed in particolare, dagli articoli 8 e 9 in cui sono precisati gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa dell’ente ed individuale del personale il cui rapporto di lavoro è disciplinato dall’art. 2, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.

La mappa logica che rappresenta graficamente i legami tra Mandato istituzionale di Roma Tre, Aree strategiche, Obiettivi strategici, Obiettivi operativi e Servizi erogati al Cittadino è rappresentata dall’**Albero della performance**.

Più nel dettaglio in esso vengono rappresentati schematicamente:

- **Mandato istituzionale** inteso come *Mission* e *Vision* di Roma Tre;
- **Missioni e Programmi** così come definiti dal D.lgs. 27.01.2012 n. 18;
- **Aree Strategiche** 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 in un determinato periodo;
- **Servizi** resi al Cittadino individuati nell’ambito delle *Funzioni di supporto* alle Funzioni primarie (Ricerca, Formazione e Terza missione) e collegati ai Macro-processi e Processi di cui alla matrice “*Catena strategica del valore*” meglio descritta più avanti;
- **Obiettivi operativi**, distinti in Obiettivi di Progetto e di Servizio, intesi come attività a breve termine per il raggiungimento degli Obiettivi strategici.

Albero della Performance

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

Ricerca e innovazione

Istruzione universitaria

Servizi istituzionali e generali

PROGRAMMI

Ricerca scientifica e tecnologica di base
Ricerca scientifica e tecnologica applicata

Sistema universitario e formazione post-universitaria
Diritto allo studio nell'istruzione universitaria

Indirizzo politico
Servizi affari generali per le amministrazioni

AREE STRATEGICHE

Ricerca

Formazione

Gestione e organizzazione generale

Terza missione

OBIETTIVI STRATEGICI

N.1 Sviluppare e potenziare la ricerca
N.2 Sviluppare le relazioni internazionali per la ricerca

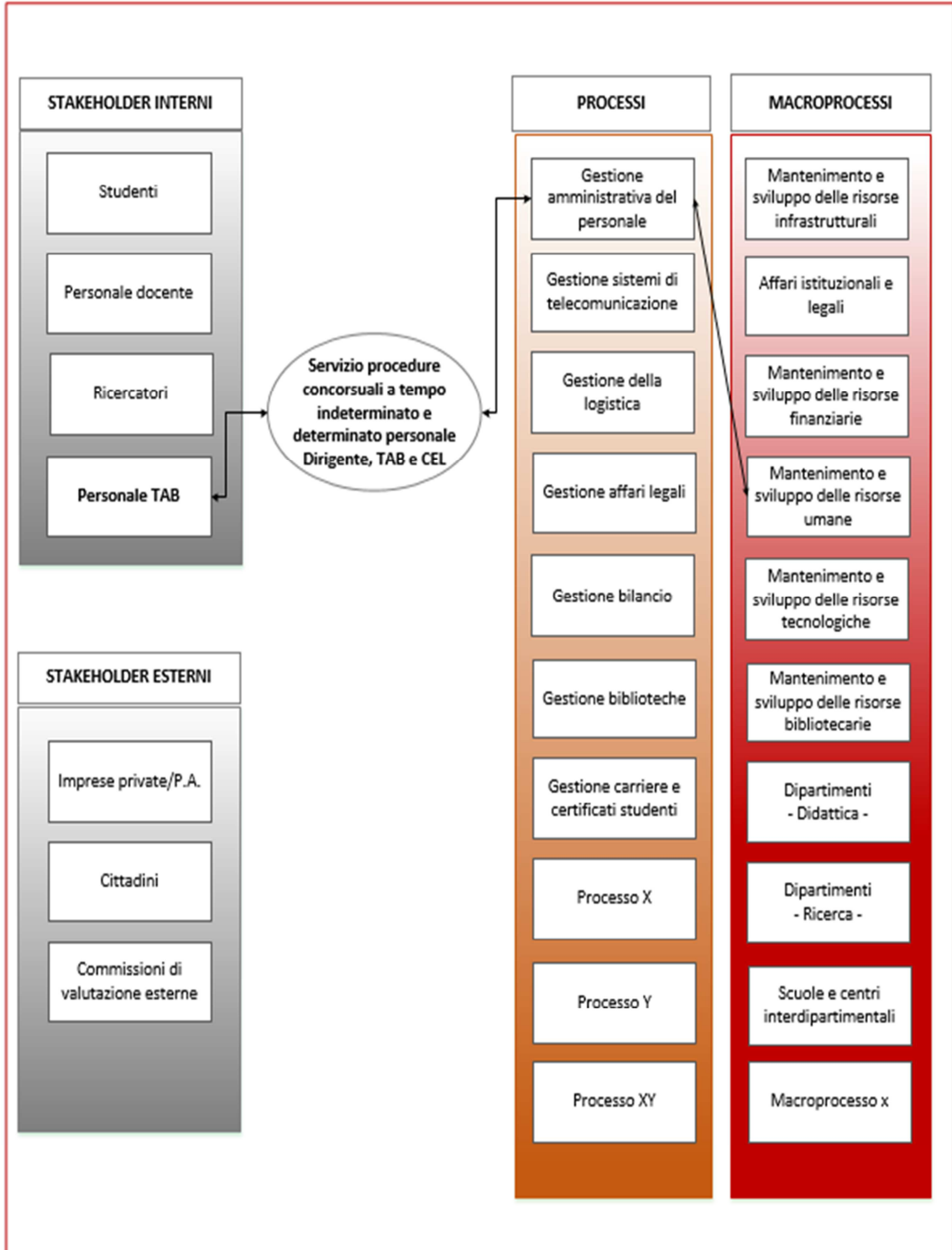
N.3 Migliorare la qualità della didattica e della formazione
N.4 Sviluppare le relazioni internazionali per la didattica

N.5 Valorizzare il merito e attrarre i migliori
N.6 Sviluppare la capacità di accoglienza e ottimizzare gli spazi operativi

N.7 Agire per lo sviluppo culturale ed economico del Paese
N.8 Migliorare la qualità dei processi di gestione



SERVIZI





OBIETTIVI DI PROGETTO

OBIETTIVI OPERATIVI

1. Agenzia della Ricerca: attivare l'area funzionale
2. Realizzare il nuovo sistema di gestione delle Segreterie studenti
3. Attuare le disposizioni normative in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione
4. Realizzare uno studio di fattibilità per l'individuazione di un sistema informatico di supporto alla pubblicazione e all'aggiornamento dei dati anticorruzione/trasparenza e avviare le prime misure attuative
5. Migliorare le procedure di gestione delle carriere degli studenti
6. Supportare il processo di predisposizione del nuovo sistema di gestione delle Segreterie Studenti
7. Potenziare e ammodernare le strutture didattiche e di ricerca dell'Ateneo
8. Sviluppare il sistema di comunicazione di Ateneo
9. Predisporre ambienti tecnologici finalizzati all'insegnamento di nuova generazione
10. Digitalizzare i processi amministrativi del personale
11. Attuare il percorso formativo del personale TAB di Ateneo
12. Semplificare l'accessibilità alle risorse elettroniche attraverso il portale web unico
13. Semplificare le procedure di informazione e controllo della sicurezza nei luoghi di lavoro
14. Migliorare la gestione delle attività sportive di Ateneo
15. Attivare il sistema RFID presso le biblioteche di Ateneo
16. Concludere il processo di ricognizione, riclassificazione e assegnazione degli spazi alle strutture dell'Ateneo
17. Attuare il Piano triennale delle opere pubbliche
18. Implementare i processi di gestione contabile e la circolazione dei flussi documentali
19. Attività di progressiva messa in sicurezza dei complessi edilizi

OBIETTIVI DI SERVIZIO

20.S. Garantire i livelli qualitativi dei servizi erogati nelle attuali condizioni di spending review

21.S. Completare la mappatura dei processi di servizio finalizzata a misurare il livello di qualità e a rilevare e prevenire il rischio corruttivo

In particolare, gli **Obiettivi operativi di progetto** corrispondono a quel complesso di attività lavorative che hanno un inizio e una fine e che producono un risultato unico e non ripetibile, in tempi e con risorse definite

e gli **Obiettivi operativi di servizio** sono attività con le quali, mediante l'esercizio di un potere autoritativo o attraverso l'erogazione di una prestazione, Roma Tre rende un servizio al pubblico.

Il Nucleo di Valutazione in veste di O.I.V. rileva che la riclassificazione degli obiettivi operativi collegata 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, era già stata avviata nel 2014 attraverso un'attività di **mappatura dei processi di servizio** più significativi al fine di monitorare la qualità delle prestazioni erogate e definire, di conseguenza, gli eventuali ambiti di miglioramento.

10

Dal momento che la *performance* di un'amministrazione si realizza soprattutto attraverso l'attività ordinaria che, ai sensi del D.lgs. n. 150/2009, è sottoposta a misurazione e valutazione, la **mappatura dei processi e dei servizi** ordinariamente svolti costituisce uno degli strumenti indispensabili per la misurazione e valutazione pertanto per il 2015 Roma Tre ha programmato di sviluppare tale progetto con il coinvolgimento di tutte le strutture di Ateneo.

Dalla documentazione esaminata si può affermare che gli Obiettivi strategici risultano pertinenti alla missione istituzionale, alle strategie e alle priorità politiche dell'amministrazione. Tali obiettivi sono coerenti con quelli dell'anno precedente. Gli Obiettivi operativi 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.

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 avviene sulla base degli studi di fattibilità che il personale dirigenziale predispone 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, con qualche limitazione, misurabili. In particolare, la loro classificazione in "Progetti" e "Servizi" è da ritenersi un valido strumento per monitorare l'impegno dell'Amministrazione nel miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati a beneficio dell'utenza.

Dall'esame degli indicatori si evidenzia una generale tendenza migliorativa. L'O.I.V. ha apprezzato, in particolare, lo sforzo compiuto dall'Amministrazione nell'inserire nel Piano della *performance* 2015 non solo

indicatori di *input/output* ma anche indicatori di trasparenza, accessibilità, efficienza ed efficacia, limitatamente agli obiettivi di servizio.

L'O.I.V. esprime apprezzamento per la maggiore attenzione mostrata alla fase di definizione degli indicatori rispetto all'anno precedente, ma soprattutto per lo sforzo di quantificare le risorse finanziarie necessarie per il raggiungimento di ciascun obiettivo di progetto.

11

L'OIV evidenzia inoltre che un obiettivo del Piano è dedicato all'attuazione delle disposizioni normative in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione. A tal proposito attesta, ai sensi della delibera ANAC n. 75/2013, l'entrata in vigore del Codice di comportamento e di disciplina dei dipendenti di Roma Tre a seguito di consultazione pubblica.

L'OIV ritiene che gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo, all'attuazione del Mandato Istituzionale

Ai fini della valutazione della *performance* organizzativa e del raggiungimento degli obiettivi programmati Roma Tre ha adottato il modello "*Catena strategica del valore*" che permette di descrivere l'organizzazione come **un insieme limitato di processi**. In particolare dopo aver identificato le Funzioni dell'Ateneo – Didattica, Ricerca e Terza Missione - si è proceduto nell'ambito di quelle di Supporto, che costituiscono l'insieme delle attività amministrative a sostegno delle Primarie e che sono interessate dall'applicazione del D.lgs 150/2009, alla identificazione dei **Macro-processi**, dei **Processi** e dei **Servizi** dove 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).

Nell'Albero della *performance* - sezione Servizi - è schematicamente illustrato il collegamento tra i Servizi erogati in funzione degli *stakeholder* interni ed esterni e i Macro-processi e Processi. Tale collegamento viene in concreto esplicitato attraverso l'attività di mappatura dei servizi che Roma Tre sta completando con il sussidio di un sistema informatizzato, ideato allo scopo.

Il sistema descritto consente di valutare la *performance* organizzativa e consiste nell'identificazione di tutte le attività svolte, nella loro disposizione in sequenze ordinate con l'individuazione delle interazioni e nell'associazione a queste degli **Obiettivi strategici** ed **operativi**, come sopra descritto. Questi ultimi vengono successivamente sviluppati in Azioni da ciascun dirigente mediante studi di fattibilità.

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 la frequenza dei monitoraggi intermedi sullo stato di avanzamento degli obiettivi è di norma semestrale, ma ove si presentino problematiche legate a fattori prevalentemente esogeni, su istanza delle strutture interessate, può essere avviata una verifica prima della chiusura del ciclo al fine di avviare azioni correttive.

Lo stato di avanzamento di ciascun obiettivo viene certificato attraverso apposite schede nelle quali 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 fine anno. 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. Per quanto riguarda il ciclo della *performance* 2014, l'effettiva realizzazione di monitoraggi intermedi è riscontrabile attraverso l'esame dalle schede sottoscritte dai dirigenti nel mese di luglio e di ottobre.

Per alcuni obiettivi l'O.I.V. riscontra che si è reso necessario porre in essere la procedura di modifica delle scadenze o dei *target*.

L'O.I.V. riscontra che le informazioni che consentono di verificare l'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti sono certificate dai Dirigenti responsabili che ne indicano la fonte. Nel caso di modifica delle scadenze o dei *target*, i Dirigenti forniscono idonee motivazioni a supporto.

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 portato ad un miglioramento dell'efficacia comunicativa soprattutto con l'identificazione di un luogo specifico, la sezione "Amministrazione Trasparente", in cui collocare tutta la documentazione relativa al ciclo della *performance*. I documenti sono stati inoltre riportati 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*

Dal Piano degli obiettivi si riscontra che gli obiettivi assegnati ai Dirigenti sono di natura operativa e scaturiscono da una specifica declinazione degli obiettivi di natura strategica e non sono semplicemente una trascrizione degli stessi.

B.2.2 Misurazione e valutazione della *performance* individuale

La valutazione sulla *performance* individuale del Direttore Generale avviene attraverso la Relazione dal medesimo predisposta, ai sensi dell'art 22 comma 4 dello Statuto di Ateneo. Tale documento è sottoposto al vaglio dell'O.I.V. che dopo averlo analizzato ed espresso le sue considerazioni in merito, ai sensi dell'art. 14, comma 4, *lett. e)* del D.lgs. n. 150/2009, lo trasmette all'organo di governo dell'Ateneo per l'approvazione.

La valutazione dei Dirigenti è effettuata dal Direttore Generale 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.

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale, la valutazione riguarda esclusivamente il comportamento nei suoi diversi aspetti.

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 dirigente con incarichi di responsabilità di un'Area, riguardi in futuro, oltre agli aspetti comportamentali, anche il raggiungimento di obiettivi.

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

L'O.I.V. attesta l'avvio dell'indagine di cui all'art. 14 comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009, diretta a rilevare il livello di benessere organizzativo. Prende atto con favore della conclusione della procedura di nomina del

CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell'art. 20 dello Statuto di Ateneo.

C. Processo di attuazione del ciclo della *performance*

Nel Piano della *performance*, Roma Tre ha ridefinito alcuni aspetti del processo di funzionamento del ciclo di gestione della *performance*. Ha esaminato la descrizione delle fasi, dei soggetti responsabili, dei tempi e degli strumenti del ciclo di gestione. In particolare, ha aggiornato la tempistica delle varie fasi.

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*.

14

D. Infrastruttura di supporto

L'Amministrazione si avvale di un sistema di Controllo di gestione ormai collaudato da anni. Tale sistema è applicato a tutte le strutture centrali di Ateneo ed è alimentato dagli applicativi: Sistema di contabilità generale, Sistema di contabilità analitica, Protocollo informatico, Sistema di gestione del personale e dal Sistema Data Mart, tutti in modalità automatica.

Il sistema di controllo di gestione è utilizzato per la misurazione di alcuni degli indicatori degli obiettivi operativi e strategici.

Nell'ottica dello sviluppo del Sistema di misurazione della *performance* Roma Tre ha avviato la sperimentazione del sistema informativo gestionale U-GOV - Valutazione delle prestazioni. Il lavoro di analisi e sperimentazione, che ha costituito uno specifico obiettivo del piano e che si è concluso nei termini programmati, ha evidenziato peraltro come non sia possibile utilizzare il sistema per una corretta ed efficiente valutazione dei dipendenti dell'Ateneo.

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Contestualmente al Piano della *performance*, l'Ateneo ha adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione che, ai sensi della delibera CIVIT n 50/2013, dedica una specifica sezione al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Il Piano anticorruzione è stato approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 30/01/2015.

L'O.I.V. rileva che i contenuti del suddetto documento sono direttamente collegati con il Piano della *performance* costituendo specifici obiettivi di quest'ultimo.

Il documento è stato pubblicato nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito", attualmente rinominata "Amministrazione trasparente", del sito www.uniroma3.it, come previsto dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Successivamente all'adozione del Piano anticorruzione 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 delle informazioni. Ciò, in particolare, in occasione della compilazione delle griglie sulla trasparenza richieste dall'A.N.AC. (ex CiVIT) a riguardo di specifici ambiti di applicazione della norma in parola.

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 presso l'Aula Magna del rettorato in data 9 dicembre 2014, ha dato ampio spazio alle tematiche della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

F. Definizione e gestione di *standard* di qualità

Roma Tre ha programmato per il 2015 la definizione degli *standard* di qualità dei servizi al fine di poterli misurare, nell'ottica del miglioramento continuo della *performance*, e la pubblicazione della Carta dei servizi.

Nel corso del 2014 è stata aggiornata, in relazione al nuovo assetto organizzativo, la mappa strategica nella quale sono individuati i processi che conducono alla catalogazione dei servizi erogati, secondo il modello della "catena strategica del valore".

L'attività che dovrà proseguire nel 2015 consiste nel completamento della "mappatura dei processi di servizio" dalla quale sarà possibile rilevare sia gli *standard* di qualità sia le attività maggiormente esposte al rischio corruttivo, ai sensi della legge n. 190/2012.

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 l'auspicio che il documento "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" venga aggiornato in modo da risultare coerente con i passi avanti compiuti dall'Amministrazione.

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 è stata analizzata 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 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, il Piano e la Relazione sulla *performance*, Piano triennale di prevenzione della corruzione, Codice di comportamento e di disciplina dei dipendenti di Roma Tre.

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 a riguardo degli enti controllati sebbene richieda in alcuni casi qualche elemento di integrazione.

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'OIV 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.

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