

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. Performance 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	8
A.1.3 Grado di condivisione degli strumenti del ciclo della <i>performance</i>	9
B. <i>Performance</i> individuale	9
B.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e <i>target</i>	9
B.2.2 Misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale.....	10
B.2.3 Criticità e punti di forza nella misurazione e valutazione della <i>performance</i> individuale	10
C. Processo di attuazione del ciclo della performance.....	11
D. Infrastruttura di supporto.....	11
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	11
F. Definizione e gestione di standard di qualità	12
G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	12
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	13
3. Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della <i>performance</i>	14

Allegati: n. 1 – Matrice – Catena strategica del valore (Sezione B)

n. 2 – Studio di fattibilità

1. Presentazione

La presente Relazione è stata redatta dall'O.I.V. 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 (di seguito CiVIT), ora Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.).

3

In essa l'O.I.V. riferisce sul *funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni* (art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. n. 150/2009) nell'ambito del ciclo della *performance* 2013, mettendone in luce gli aspetti significativi.

La Relazione tiene conto dei seguenti documenti:

1) Il 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, e 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) Il Piano delle *performance* 2013 - 2015, redatto ai sensi dell'art.10 del D. Lgs. n. 150/2009 e adottato con decreto n. 130 del 31.01.2013, che contiene la strategia di sviluppo organizzativo dell'Ateneo per il triennio di riferimento

[http://host.uniroma3.it/progetti/at/download/Piano%20della%20Performance%20di%20Roma%20Tre%202013-2015%20Def.\(2\).pdf](http://host.uniroma3.it/progetti/at/download/Piano%20della%20Performance%20di%20Roma%20Tre%202013-2015%20Def.(2).pdf)

3) Il 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>

4) Il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2013-2015, adottato insieme al Piano della *performance* con Decreto n. 130 del 31.01.2013, che tiene conto delle nuove indicazioni fornite dalla delibera dell'A.N.A.C. (ex CiVIT) n. 2/2012

<http://host.uniroma3.it/progetti/at/download/Programma%20Triennale%20per%20la%20trasparenza%20e%20l%27integrit%20di%20Roma%20Tre%202013%20Def..pdf>

5) Il Piano di prevenzione della corruzione, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2013, ai sensi della legge n. 190/2012, nelle more dell'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione, emanato in data 11 settembre 2013

<http://host.uniroma3.it/progetti/at/download/PIANO%20TRIENNALE%20DI%20PREVENZIONE%20DELLA%20CORRUZIONE%202013-2015.pdf>

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.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

A. Performance organizzativa

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

Si è ritenuto opportuno, anche 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 nell'anno in corso, rispetto al 2013, si è già 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*.

Il Piano della *performance* 2014, infatti, tiene conto del nuovo Statuto, della più recente normativa, da ultimo il D.M. n. 827/2013 - Definizione delle linee generali di indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2013/2015, del rinnovato contesto esterno di riferimento e segue gli indirizzi contenuti nel documento di Programmazione triennale di Ateneo 2014-2016, approvato dal Senato Accademico nella seduta del 12.11.2013 e dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25.11.2013, con specifico riferimento all'attività di carattere amministrativo.

L'O.I.V. rileva con favore che nel Piano 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	RICERCA DI BASE	1. SVILUPPARE E POTENZIARE LA RICERCA
	RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA APPLICATA	R&S PER GLI AFFARI ECONOMICI R&S PER LA SANITÀ	
5 ISTRUZIONE UNIVERSITARIA	SISTEMA UNIVERSITARIO E FORMAZIONE POST UNIVERSITARIA	ISTRUZIONE SUPERIORE	2. MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA DIDATTICA E DELLA FORMAZIONE 3. OTTIMIZZARE GLI SPAZI OPERATIVI E SVILUPPARE CAPACITÀ DI ACCOGLIENZA 4. SVILUPPARE LE RELAZIONI INTERNAZIONALI
	DIRITTO ALLO STUDIO NELL'ISTRUZIONE UNIVERSITARIA	SERVIZI AUSILIARI DELL'ISTRUZIONE	5. VALORIZZARE I MERITI E ATTRARRE I MIGLIORI
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	6. AGIRE PER LO SVILUPPO DEI PROCESSI DI INNOVAZIONE CULTURALE E TECNOLOGICA DELLA SOCIETÀ' E DEL MONDO PRODUTTIVO
	SERVIZI E AFFARI GENERALI PER LE AMMINISTRAZIONI	ISTRUZIONE NON ALTROVE CLASSIFICATO	7. GARANTIRE IL LIVELLO DI ECCELLENZA NELLA GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA 8. GARANTIRE UNA GESTIONE IMPRENDITORIALE E MANAGERIALE BASATA SULLA PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE, AL FINE DI PROMUOVERE IL MERITO E IL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE 9. PROMUOVERE L'INNOVAZIONE TECNOLOGICA 10. SVILUPPARE LA CAPACITÀ DI COMUNICARE E IL MARKETING 11. GARANTIRE IL RISPETTO DEL PRINCIPIO DI TRASPARENZA

Ai fini della valutazione della *performance* organizzativa e del raggiungimento degli obiettivi programmati è stato 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 Macro Funzioni dell'Ateneo, il modello prevede nell'ambito di quelle secondarie, che costituiscono l'insieme delle attività amministrative di supporto alle primarie e che sono interessate dall'applicazione del D.lgs n. 150/2009, l'identificazione dei "macro processi di funzione" e delle "funzioni", seguita da una scomposizione a cascata in "macro processi", "servizi" e "processi di servizio". Questi ultimi non sono presenti nella Matrice (Sezione B) in quanto saranno oggetto di apposita mappatura attraverso la scheda predisposta dall'Ufficio competente e denominata: "Scheda di mappatura dei processi di servizio".

Tabella n. 2 -Matrice: Catena strategica del valore
(Sezione A)

(Macro) FUNZIONI SECONDARIE		<u>Macro processi di Funzione</u>
Governance e processi di sostenibilità del sistema e delle infrastrutture	<i>Governance e affari istituzionali e legali</i>	
	<i>Mantenimento e sviluppo delle risorse finanziarie</i>	
	<i>Mantenimento e sviluppo delle risorse umane</i>	
	<i>Mantenimento e sviluppo delle risorse tecnologiche</i>	
	<i>Mantenimento e sviluppo delle risorse infrastrutturali (patrimonio-provveditorato-contratti)</i>	
	<i>Mantenimento e sviluppo delle risorse bibliotecarie</i>	
Servizi di supporto alla Didattica	<i>Dipartimenti - Didattica</i>	
	<i>Servizi di supporto all'internazionalizzazione</i>	
	<i>Scuole e centri interdipartimentali</i>	
Servizi di supporto alla Ricerca	<i>Dipartimenti - Ricerca</i>	
	<i>Servizi di supporto all'internazionalizzazione</i>	
(Macro) FUNZIONI PRIMARIE		
Ricerca	Didattica	Terza missione (<i>Knowledge exchange</i>)
FUNZIONE TERZIARIE		
Attività sportive		
Coro polifonico e Orchestra di Roma tre		

➔

6

Prosegue la matrice

La Catena strategica si sviluppa nella tabella di scomposizione della Matrice (Sezione B – allegato n. 1) che giunge fino alla identificazione di tutti i servizi erogati di Roma Tre.

Per “processo di 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 ed ha un cliente (*stakeholder*) e un fornitore (Roma Tre).

L’“approccio per processi” è un sistema che consente di valutare la *performance* organizzativa delle amministrazioni 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 di obiettivi e azioni strategiche di carattere triennale e degli obiettivi operativi annuali (che successivamente saranno sviluppati in azioni da ciascun Dirigente mediante gli studi di fattibilità) attraverso la loro declinazione all’interno della Matrice.

L’O.I.V. rileva che il Piano della *Performance* 2014 presenta una riclassificazione degli obiettivi operativi per “Progetti” e “Servizi” con la finalità di definire e misurare gli *standard* di qualità dei servizi erogati, sulla scorta delle indicazioni formulate nelle Delibere dell’A.N.AC. (ex CiVIT) n. 88/2010 e 3/2012, per la realizzazione del miglioramento continuo della *performance*, in funzione della riduzione dei costi a fronte di una maggiore qualità dei servizi erogati.

Alla luce di quanto sopra, il Piano presenta “Obiettivi operativi di progetto”, ossia 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 “Obiettivi operativi di servizio”, attività con le quali, mediante l’esercizio di un potere autoritativo o attraverso l’erogazione di una prestazione, Roma Tre offre un servizio al pubblico.

I documenti adottati per la gestione del ciclo della *performance* (Documento di programmazione triennale, Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance*, Piano della *performance* e Programma per la trasparenza e l’integrità) sono stati presentati, condivisi e approvati dagli organi di governo rappresentativi di tutte le componenti della realtà universitaria (studenti, personale docente e personale tecnico – amministrativo).

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 Dirigente Generale e il personale dirigenziale.

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 (allegato n. 2) che il personale dirigenziale predisponde 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* 2014 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.

Si segnala tuttavia che:

- In alcuni casi non sono possibili confronti con le tendenze di produttività dell'Amministrazione nel triennio precedente, mancando ancora valori storici di riferimento;
- Persiste una presenza di indicatori privi di formula di calcolo, il cui *output* consiste nella redazione di documenti, piani e relazioni;
- Non risulta puntualmente riscontrabile dal bilancio l'allocazione di risorse finanziarie finalizzate al perseguimento degli obiettivi, poiché il ciclo di bilancio è attualmente autonomo e solo parzialmente correlato al ciclo della *performance*.

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 effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi è semestrale. Tale frequenza viene indicata, nel grafico riportato nel Piano della *performance* che schematizza il ciclo di gestione della *performance* (pag. 34). Il Piano prevede che durante la gestione siano compilate per ciascun obiettivo certificazioni di avanzamento 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 azioni correttive ed eventualmente rimodulare l'obiettivo stesso. Per quanto riguarda il ciclo della *performance* 2013,

l'effettiva realizzazione di monitoraggi intermedi è riscontrabile attraverso l'esame dalle schede sottoscritte dai dirigenti nel mese di luglio.

Per alcuni obiettivi (1.6.1 e T1.7.4) 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 in taluni casi non sono immediatamente reperibili in quanto è nota la fonte (protocollo, decreto, delibera) ma non sempre il dettaglio (n° protocollo, n° decreto, data della delibera ecc.).

9

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*. Il grado di condivisione della metodologia presenta ancora margini di miglioramento.

L'assenza di dati sulla reale consultazione dei documenti da parte degli *stakeholder* rende difficoltoso stimare l'effettiva conoscenza e condivisione della metodologia per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa. L'O.I.V. auspica la diffusione più capillare delle informazioni riguardanti il ciclo di gestione della *performance*.

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 assegnati al Direttore Generale e non sono semplicemente una trascrizione degli stessi. La scheda degli obiettivi operativi è corredata da una scheda sui comportamenti organizzativi compilata dal Direttore Generale per i Dirigenti e dal Rettore per il Direttore Generale.

L'O.I.V. rileva che, rispetto allo scorso anno, tale schema non ha subito cambiamenti.

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale, finora la valutazione individuale è avvenuta solo a livello comportamentale.

L'O.I.V. dall'esame degli studi di fattibilità degli obiettivi assegnati ai Dirigenti, rileva, peraltro, la volontà dell'Amministrazione di inserire a livello sperimentale nel 2014 anche la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale di livello EP che abbia la responsabilità di un'Area. Tali obiettivi vengono individuati dai Dirigenti nel corso della predisposizione degli studi di fattibilità, laddove sono precisate le azioni, con i rispettivi tempi e risorse, la cui realizzazione permette il conseguimento degli obiettivi stessi. Tali azioni configurano gli obiettivi operativi che il personale di cui sopra dovrà farsi carico.

L'O.I.V. auspica che la sperimentazione in avvio nel 2014 sia disciplinata all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* in occasione del prossimo aggiornamento.

A tal proposito, preso atto che nello sviluppo del Sistema non rientrano ancora le strutture decentrate, l'O.I.V. auspica che l'Amministrazione tenga in considerazione i chiarimenti a suo tempo espressi dalla CIVIT nella delibera n. 122/2010 a riguardo della valutazione presso le amministrazioni, come le università, caratterizzate dalla presenza di personale contrattualizzato (personale TAB) e non contrattualizzato (Docenti), laddove, nel riconoscere l'applicabilità della valutazione ai sensi del D.lgs. n. 150/2009 solo alla prima categoria, ritiene non rilevante che il responsabile chiamato ad operare detta valutazione sia parte di un rapporto non contrattualizzato. Pertanto la valutazione può essere svolta dal responsabile della unità organizzativa, anche se parte di un rapporto non contrattualizzato.

B.2.2 Misurazione e valutazione della *performance* individuale

Per quanto riguarda le modalità di svolgimento del monitoraggio nel corso dell'anno, l'O.I.V. rileva che è previsto un momento di verifica intermedia dell'andamento degli obiettivi nel mese di giugno mediante schede di rendicontazione che rimandano alle fasi e alla tempistica definite negli studi di fattibilità.

Con riferimento alla proposta di valutazione del Direttore Generale ai sensi dell'art. 14, comma 4, *lett. e)* del D.lgs. n. 150/2009, l'O.I.V. esprime le sue considerazioni in merito alla relazione dal medesimo presentata a consuntivo sull'attività di gestione e successivamente trasmessa agli organi di vertice insieme al parere dall'O.I.V.

Per quanto riguarda i Dirigenti, 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.

Analoga procedura è prevista, nell'ambito della sperimentazione avviata nel 2014, tra i Dirigenti e i Capi Area.

Rispetto all'effettiva capacità dei valutatori di differenziare i giudizi, si rileva come i criteri di valutazione in uso per il Direttore Generale e i Dirigenti hanno consentito una apprezzabile differenziazione delle valutazioni.

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, come programmato a livello sperimentale per il 2014 dall'Amministrazione, la valutazione della *performance* del personale non dirigente con incarichi di responsabilità di un'Area, riguardi, 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, mentre non è stata ancora svolta un'indagine sul grado di condivisione del Sistema e sulla valutazione del "superiore gerarchico".

11

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*.

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.

Roma Tre ha acquisito inoltre il sistema informativo gestionale U-GOV - Valutazione delle prestazioni, che garantisce, nell'ottica dello sviluppo del Sistema di misurazione della *performance*, una gestione immediata dell'intero processo di valutazione attraverso il presidio di tutte le fasi del medesimo e che consente di valutare sia gli obiettivi di risultato che il possesso di competenze professionali. Attualmente è in fase di caricamento dati per l'aggiornamento del *database*.

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

Nel 2013 Roma Tre ha adottato contestualmente al Piano della *performance* il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015, redatto in ottemperanza agli articoli 11 e 15 del D. Lgs. 150/2009 e sulla base delle linee guida della CiVIT nelle delibere n. 6/2010, n. 105/2010 ed in particolare nella n. 2/2012.

Il nuovo programma triennale è stato approvato con Decreto rettorale n. 130 del 31.01.2013.

L'O.I.V. rileva che i contenuti del suddetto Programma sono integrativi e non sostitutivi del Programma 2011-2013.

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 Programma, l'O.I.V., nella funzione di garante del rispetto della normativa sulla trasparenza, ha verificato che l'Amministrazione ha proseguito gradualmente a dare attuazione alle disposizioni del decreto di cui sopra. 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, In occasione dell'appuntamento annuale della "Giornata dell'orientamento 2013", dedicata all'accoglimento delle nuove matricole e tenutasi nel mese di luglio, ha messo a disposizione dell'utenza un presidio di informazione in tema di *performance*.

Per il futuro l'O.I.V. esprime l'auspicio che tale evento trovi una sua collocazione autonoma, a inizio d'anno, tenuto conto della funzione attribuita dalla legge alla manifestazione, di presentare alle associazioni di consumatori e utenti ed agli osservatori qualificati il Piano e la Relazione della *performance*.

F. Definizione e gestione di *standard* di qualità

Roma Tre ha programmato per il 2014 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 2013 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" –Matrice- (cfr Cap. A.1.1.)

L'attività che dovrà proseguire nel 2014 consiste nella "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 dalla medesima CIVIT con scadenza 30 settembre e 31 dicembre 2013.

13

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*.

Ha constatato inoltre la presenza delle informazioni riguardanti l’organizzazione e i procedimenti. Relativamente all’articolazione degli uffici, l’O.I.V. rileva che l’organigramma dell’Ateneo risale al 2013 mentre risulta aggiornato quello presente sul Piano della *performance* 2014.

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.

Per quanto riguarda i curricula, l’O.I.V. ha evidenziato che l’informazione è presente, anche se non del tutto aggiornata.

L’informazione è presente ma non completa a riguardo degli enti controllati.

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 miglioramenti, che vengono di seguito richiamati.

Per quanto riguarda la *performance organizzativa*, in particolare sarà necessario:

- Procedere alla creazione di un’anagrafe degli indicatori a supporto del ciclo della *performance* per disporre di una base informativa affidabile che consenta di valutare il grado effettivo di raggiungimento degli obiettivi e di operare confronti sia a spaziali che temporali.
- Accelerare l’integrazione tra il ciclo della *performance* e la programmazione finanziaria e di bilancio in modo da rendere evidente l’assegnazione delle risorse agli obiettivi.
- Dedicare un evento specifico alla Giornata della Trasparenza.

14

Per quanto riguarda la *performance individuale*, in particolare sarà necessario:

- Migliorare ulteriormente la definizione degli obiettivi assegnati al Direttore Generale ed ai Dirigenti. Gli obiettivi del DG dovranno assumere sempre più carattere di strategicità e dovranno essere misurati il più possibile attraverso indicatori di impatto. Mentre gli obiettivi dei dirigenti dovranno essere misurati attraverso indicatori di economicità, efficienza ed efficacia operativa.
- Estendere la valutazione al personale non dirigenziale con incarico di responsabilità di un’Area.
- Estendere il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* alle strutture decentrate.

Si rileva, inoltre, la necessità di realizzare azioni di comunicazione interna, formazione e maggior coinvolgimento dei diversi attori affinché, da un lato, venga promossa una effettiva cultura della programmazione e della valutazione a tutti i livelli e, dall’altro, la valutazione della *performance* serva effettivamente ad orientare le decisioni chiave assunte in particolare dagli organi di governo, e non limitarsi ad uno sterile adempimento. Da ultimo si invita ad aggiornare il documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance”

4. Allegati

n. 1 – Matrice – Catena strategica del valore (Sezione B)

n. 2 – Studio di fattibilità