

Relazione sulla
Performance

Università degli Studi di
Roma Tre

Anno 2016

Sommario

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE.....	1
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI	2
2.1 Indirizzi strategici.....	2
2.2 Il contesto esterno	3
2.3 Il contesto interno: risultati raggiunti e margini di miglioramento	5
2.4 L'Amministrazione.....	7
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	15
3.1 Albero della performance.....	15
3.2 Obiettivi strategici.....	19
3.3 Obiettivi operativi: monitoraggio e valutazione	19
4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	21
4.1 Fasi, soggetti e responsabilità.....	21

1. Presentazione della Relazione

La Relazione sulla *performance* ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 150/2009, è redatta dalla Direzione Generale di Roma Tre nel rispetto delle linee guida emesse dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) nella delibera n. 5/2012.

Come noto, le competenze di tale organismo in ordine alla fissazione di criteri e direttive riferiti al ciclo della *performance*, assunte temporaneamente dall'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC, 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, fermo restando che la misurazione e valutazione della *performance* è riservata alla competenza dell'ANVUR.

La Relazione sulla *performance* è lo strumento con il quale le amministrazioni pubbliche illustrano agli *stakeholder* interni ed esterni, e in generale ai cittadini, i risultati della *performance* organizzativa e individuale raggiunti nell'anno precedente rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse stanziare.

Il documento evidenzia gli obiettivi operativi pianificati per l'attuazione delle linee di indirizzo definite dagli organi di governo nel Documento di programmazione triennale e nei piani strategici della Didattica, della Ricerca e della Terza missione e nei relativi aggiornamenti, rilevando gli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno in fase di realizzazione e individuando le cause e le misure correttive da adottare.

Per la redazione della Relazione sulla *performance* si è tenuto conto:

- del Piano Integrato 2016 - 2018 (d'ora in avanti Piano);
- della Relazione della Direzione Generale sull'attività di gestione nel 2016.

La rendicontazione, in particolare, riguarda **obiettivi di mantenimento/miglioramento servizi**, e **obiettivi di innovazione**. I primi rappresentano il risultato di una complessa attività di mappatura dei processi/servizi volta a tracciare la catena delle responsabilità funzionale alla valutazione della *performance*. Gli obiettivi di innovazione sono associati a specifici progetti, dotati di risorse umane e finanziarie, assegnati al personale dirigenziale.

Dei 15 obiettivi, 4 sono riferiti alla Trasparenza e alla Prevenzione della corruzione.

Il monitoraggio di fine anno evidenzia che **tutti gli obiettivi sono stati raggiunti.**

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli *stakeholder* esterni

2.1 Indirizzi strategici

Con la delibera n. 103 del 20 luglio 2015, il Consiglio Direttivo dell'ANVUR ha approvato in via definitiva le Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della *Performance* delle università statali e degli enti pubblici di ricerca. Il documento unico (Piano Integrato) approvato dall'Ateneo in attuazione di tali indirizzi, sviluppa la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla *performance* (D.lgs. n. 150/2009), alla trasparenza (D.lgs. n. 150/2009 – D.lgs. n. 33/2013) e all'anticorruzione (legge n. 190/2012 e decreti legislativi attuativi) che supportano la realizzazione delle linee strategiche adottate per il conseguimento del mandato istituzionale sulla base della programmazione economico-finanziaria.

Nella definizione degli obiettivi, il vertice organizzativo gestionale di Roma Tre ha seguito gli indirizzi contenuti nei documenti strategici appresso indicati e nei rispettivi aggiornamenti:

- Documento di programmazione triennale di Ateneo, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25.11.2013, acquisito il parere favorevole del Senato Accademico nella seduta del 12.11.2013. Il documento di programmazione triennale attualmente vigente è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13.12.2016, acquisito il parere favorevole del Senato Accademico nella seduta del 15.11.2016.
- Piano Strategico per la Didattica, approvato dal Senato Accademico il 29.10.2015 e dal Consiglio di Amministrazione il 27.10.2015
- Piano Strategico per la Ricerca 2015-2017, approvato dal Senato Accademico il 27.01.2015 e dal Consiglio di Amministrazione il 30.01.2015
- Piano Straordinario di sviluppo della Ricerca, approvato dal Senato Accademico del 22.09.2015 e del 25.11.2015 e dal Consiglio di Amministrazione del 29.04.2015, 05.10.2015, 12.11.2015 e 10.12.2015
- Piano della Terza Missione, approvato dal Senato Accademico del 28.04.2015 e dal Consiglio di Amministrazione del 29.04.2015

L'individuazione degli obiettivi è, inoltre, frutto di un'accurata analisi del contesto esterno ed interno di Roma Tre che ha consentito di valutarne i punti di forza e di debolezza, le opportunità e le minacce.

2.2 Il contesto esterno

L'analisi per comprendere a fondo la realtà entro cui un'organizzazione opera e le risorse di cui dispone è funzionale al processo di pianificazione delle strategie da adottare.

Si propone di seguito l'indagine esterna sulle opportunità e le minacce rappresentate dal contesto in cui Roma Tre opera. Per opportunità si intendono i fattori esterni che l'organizzazione può cogliere per migliorare il proprio funzionamento; le minacce sono costituite dai fattori esterni che pongono un vincolo all'operare dell'organizzazione, ovvero eventi che possono influenzarne negativamente la *performance*¹.

Opportunità

- progressivo aumento della quota premiale FFO in forza delle buone *performance* realizzate dall'Ateneo;
- rispetto della soglia del 80% dell'indicatore sulle spese di personale e del 15% del rapporto di indebitamento;
- Valore dell'Indicatore di sostenibilità economico finanziaria (ISEF) ampiamente al di sopra del valore soglia pari a 1 (valore registrato nel 2015: 1,21)
- potenziamento di molteplici iniziative di collaborazione con istituzioni nazionali ed estere, con enti locali ed enti di sostegno finalizzate allo sviluppo di accordi più organici e strutturati per la valorizzazione dell'offerta formativa e per il reperimento di finanziamenti;
- consistente bacino di studenti fuori sede;
- evoluzione e disponibilità delle tecnologie di supporto alla didattica;
- cambiamenti nel mercato del lavoro e nuove professioni;
- attuazione della Riforma Gelmini (legge n. 240/2010) e del Decreto Legislativo n. 150/2009 che consente la ridefinizione dei processi chiave in un'ottica di efficienza;

¹Il modello SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) esamina separatamente i fattori interni di cambiamento (punti di forza e di debolezza) e i fattori esterni (opportunità e minacce) e li mette in relazione tra loro.

- efficacia, semplificazione, con particolare attenzione all'assegnazione di risorse, e trasparenza;
- attuazione della legge Anticorruzione n. 190/2012 e del D.lgs. n. 33/2012 e ss.mm. in materia di trasparenza.

Minacce

- congiuntura economica del Paese;
- mancanza di riferimenti stabili nella politica universitaria nazionale e normativa incerta;
- incertezza di tempi e regole chiare nelle strategie nazionali di ricerca e innovazione;
- riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario, legato alle politiche di contenimento della spesa a livello nazionale ed instabilità del modello di assegnazione delle risorse (FFO) che determina una concreta difficoltà nella formulazione di previsioni attendibili;
- vincoli normativi che limitano la capacità di assorbimento del capitale umano formato;
- andamento dell'indicatore sulle spese di personale come ridefinito recentemente dal MIUR.

$$\text{Indicatore} = \frac{\text{Totale spese del personale al netto di finanziamenti esterni}}{\text{Totale entrate da tasse, contributi, FFO, programmazione triennale}}$$

valore soglia 80%, valore registrato nel 2014 57,21%, valore registrato nel 2015 62,26%, fino al 2014 la composizione dell'indicatore includeva al denominatore anche le somme derivanti dagli accordi di programma.

- altri vincoli finanziari (ritorno al sistema di tesoreria unica infruttifera, limitazione del ricorso a forme di lavoro flessibile, possibilità di declaratoria di dissesto finanziario nell'ipotesi in cui le università non riescano a fare fronte ai debiti liquidi ed esigibili nei confronti dei terzi, obbligo di accantonamento dei risparmi ottenuti a seguito dell'applicazione dei limiti di spesa, da trasferire successivamente al bilancio dello Stato);
- scarsa vitalità del tessuto industriale regionale.

2.3 Il contesto interno: risultati raggiunti e margini di miglioramento

Si è svolta, altresì, un'analisi interna per individuare i punti di forza, ovvero i risultati raggiunti per i quali l'organizzazione si distingue in senso positivo, e quelli di debolezza, le caratteristiche, cioè, che presentano margini di miglioramento.

Punti di forza

- offerta formativa ampia e articolata, rafforzata da un completamento del riordino dei corsi di laurea;
- programmi di internazionalizzazione, sviluppo dell'offerta formativa internazionale, attrazione di studenti stranieri;
- corsi di dottorato di ricerca molto attrattivi per laureati di altri Atenei;
- politiche di gestione del bilancio che garantiscono risultati positivi e fronteggiano la progressiva riduzione delle risorse finanziarie operata dallo Stato;
- politiche di risparmio sulla spesa corrente attraverso aggregazione degli acquisti e razionalizzazione nell'affidamento dei servizi finalizzata alla realizzazione di economie di scala;
- acquisizione di un ingente patrimonio immobiliare distribuito in diverse sedi operative con, al contempo, la garanzia del rispetto del rapporto di indebitamento;
- graduale riduzione della spesa dovuta al pagamento di canoni di locazione degli immobili sede dell'Ateneo;
- strumenti ICT coerenti con l'esigenza di sviluppare servizi efficaci ed efficienti con accesso *web* per il personale e per gli studenti; banche dati gestionali efficienti e in via di costante sviluppo;
- rete *wi-fi* con ampia copertura nelle sedi universitarie;
- diffuso utilizzo del *web* per i servizi amministrativi agli studenti: tutte le procedure amministrative possono essere svolte *on-line* senza la necessità di recarsi fisicamente presso gli uffici; sistema di *ticketing on-line* per il tracciamento delle richieste/risposte e il monitoraggio della qualità del servizio;
- “*smart card*” ai docenti e al personale per i servizi di *e-government* e del mondo universitario (identità elettronica all'interno delle università, accesso a servizi);

- servizi al personale come la polizza sanitaria integrativa a condizioni agevolate, la convenzione per la telefonia a tariffa agevolata per le chiamate personali, il contributo economico per asili nido, scuola materna ed elementare, centri e soggiorni estivi;
- investimento di risorse nel sistema bibliotecario che fornisce un servizio distribuito nelle varie sedi. Lo sviluppo della biblioteca digitale ha portato il livello di innovazione e di qualità del servizio a standard elevati;
- contenuta età media del personale tecnico-amministrativo;
- impianti sportivi, attività culturali ed eventi per studenti e personale;
- stabilizzazione del personale a tempo determinato.

Margini di miglioramento

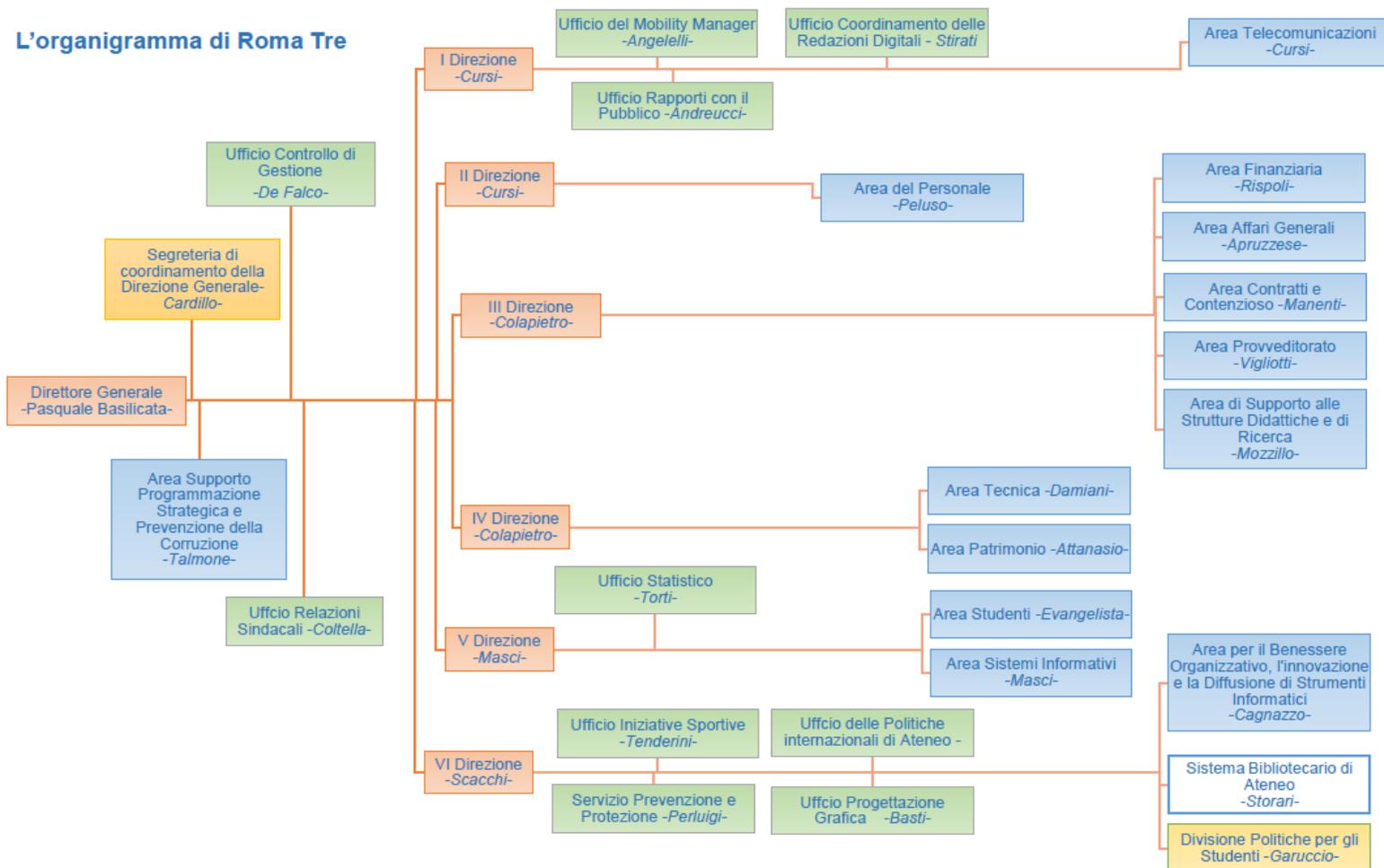
- incremento della quota del bilancio di Ateneo derivante da entrate conto terzi e finanziamenti per la ricerca;
- utilizzo a larga scala delle potenzialità del nuovo sistema di contabilità e di controllo di gestione;
- sviluppo degli accordi di internazionalizzazione;
- incentivazione al reclutamento di studiosi e docenti attivi all'estero;
- interventi per ridurre il tasso di abbandono degli studenti;
- potenziamento dell'offerta formativa relativamente ai corsi in lingua straniera;
- miglioramento del portafoglio dei brevetti;
- miglioramento nell'acquisizione delle risorse dall'UE e da agenzie e enti esteri;
- incremento della disponibilità di strutture residenziali;
- sviluppo di iniziative *e-learning* a supporto della didattica (formazione a distanza);
- sviluppo di politiche per favorire l' "Open access" nell'Ateneo ed all'interno del sistema universitario;
- potenziamento della dematerializzazione dei processi amministrativi rivolti all'utenza studentesca;
- aggiornamento dei sistemi tecnologici;
- miglioramento delle politiche di comunicazione interna ed esterna.

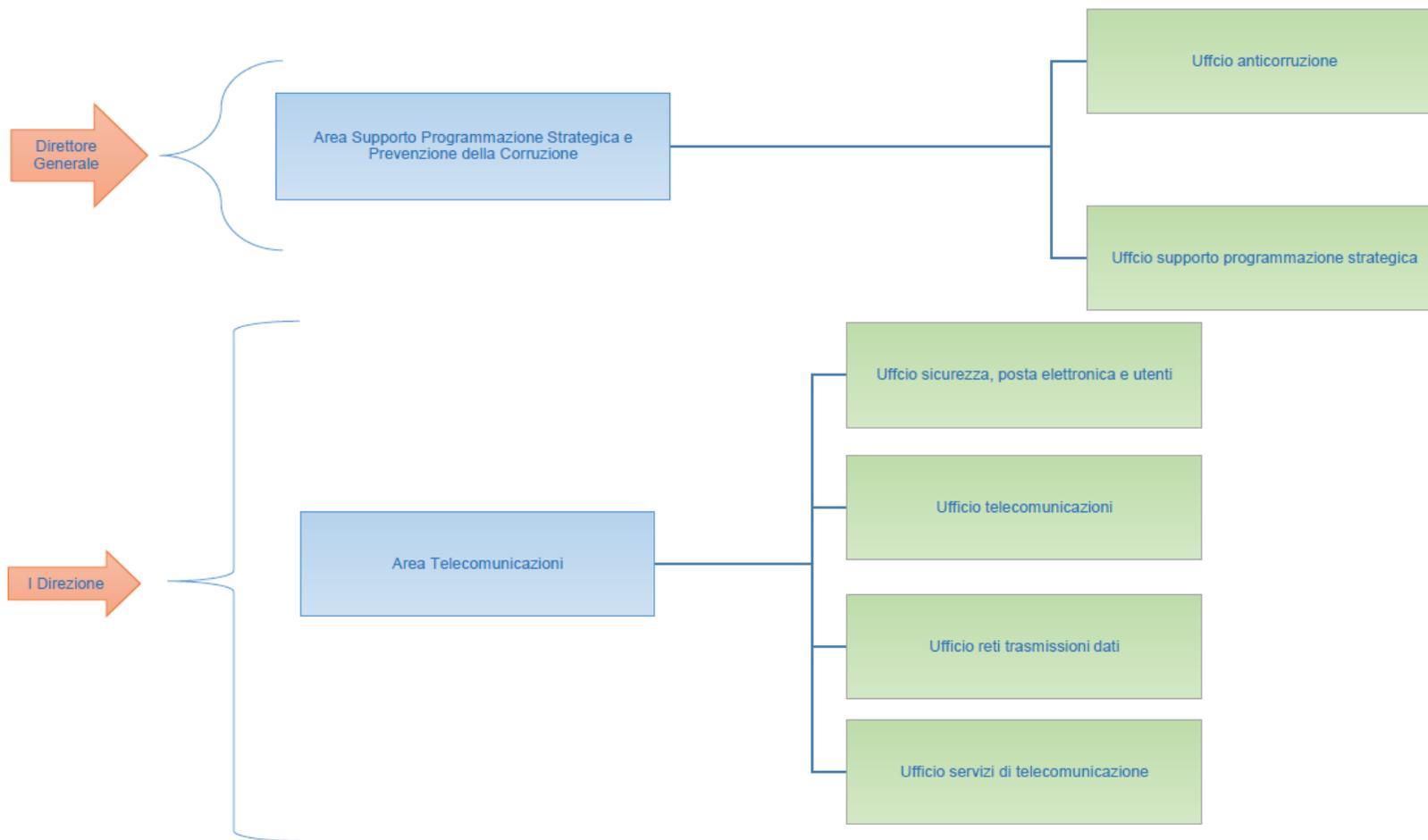
2.4 L'Amministrazione

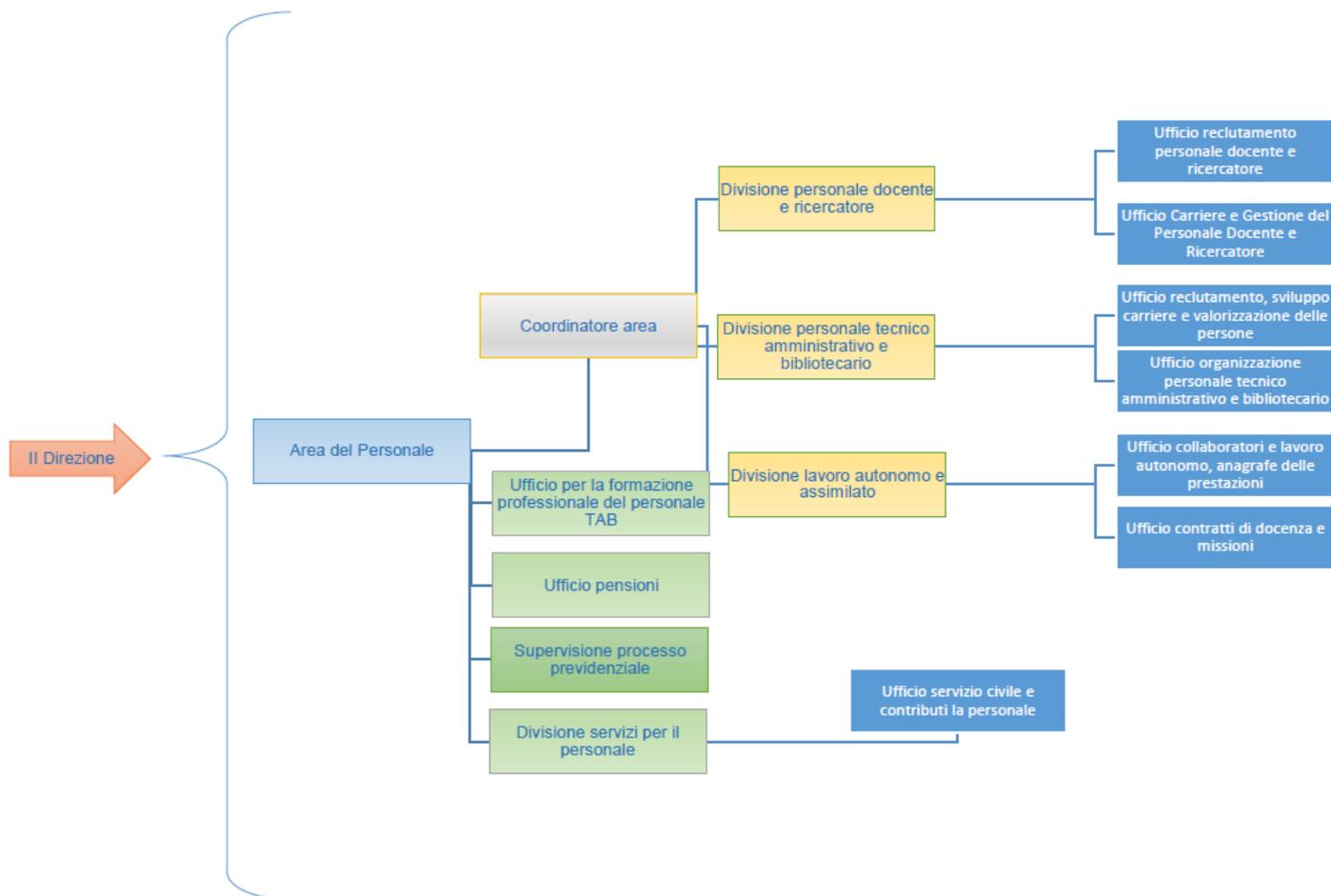
Le informazioni riguardanti la struttura organizzativa, le risorse economico finanziarie e patrimoniali, la trasparenza e la prevenzione della corruzione, l'innovazione tecnologica e il benessere organizzativo sono diffusamente sviluppate nella Relazione della Direzione Generale sull'attività di gestione - anno 2016, completa delle schede relativi ai servizi erogati, alla quale si rimanda.

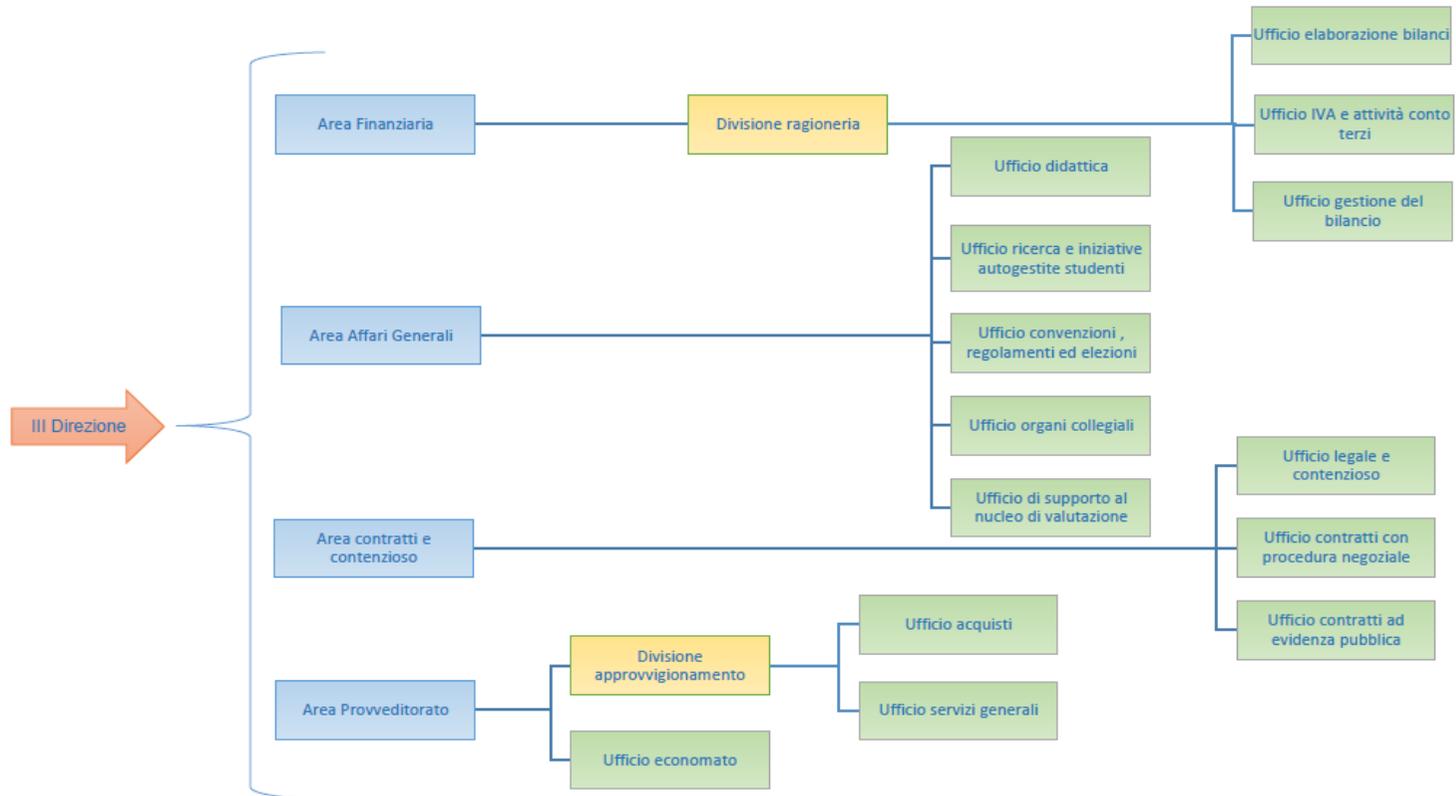
Di seguito si riporta l'organigramma dell'amministrazione centrale.

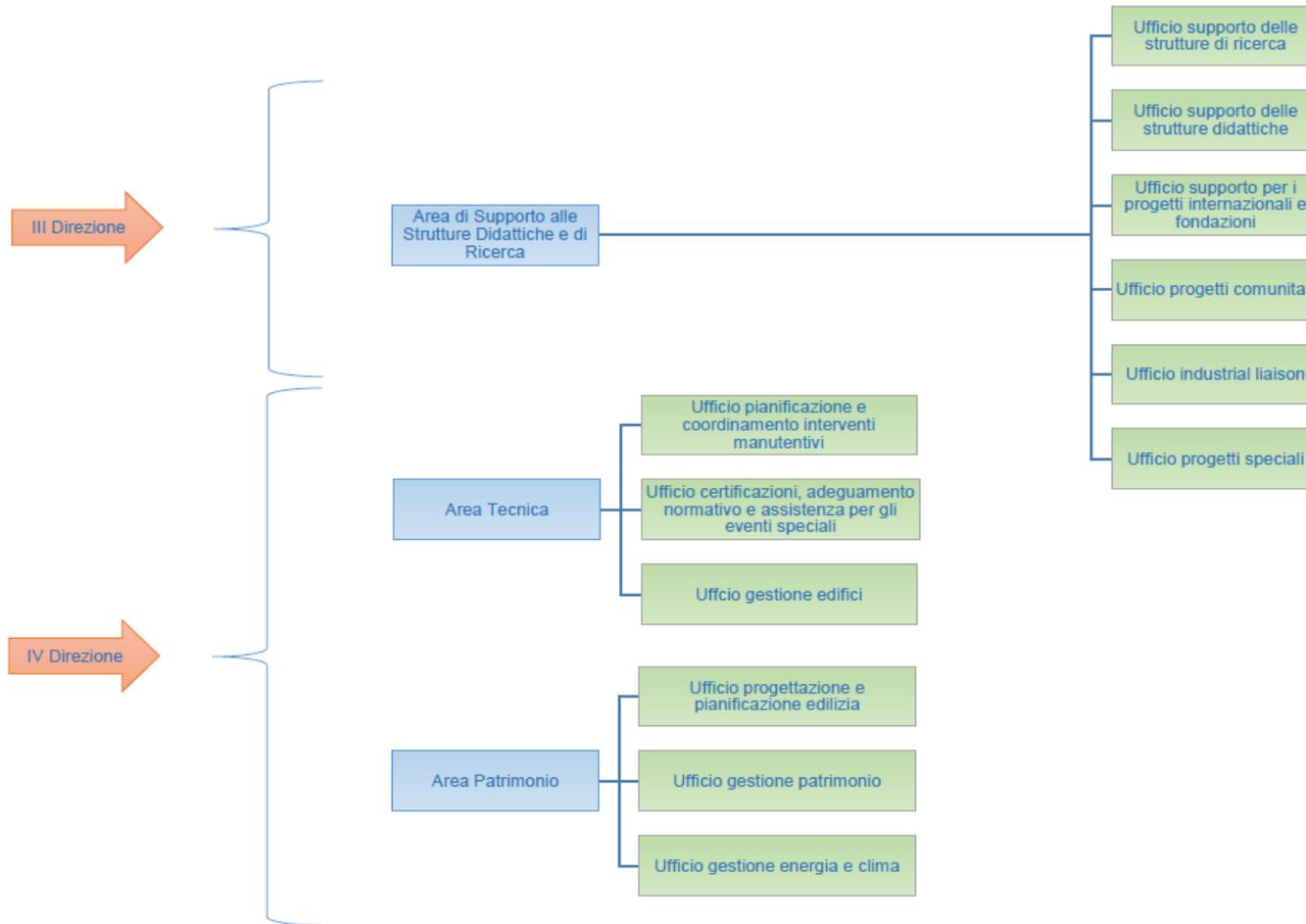
L'organigramma di Roma Tre

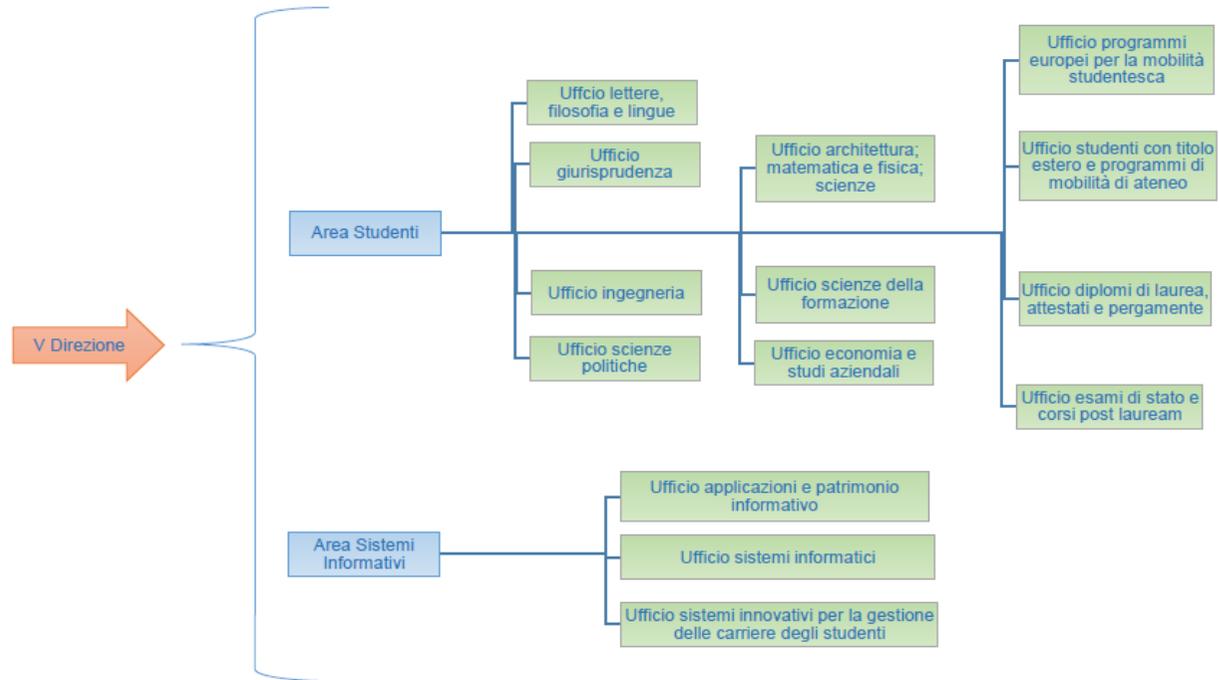


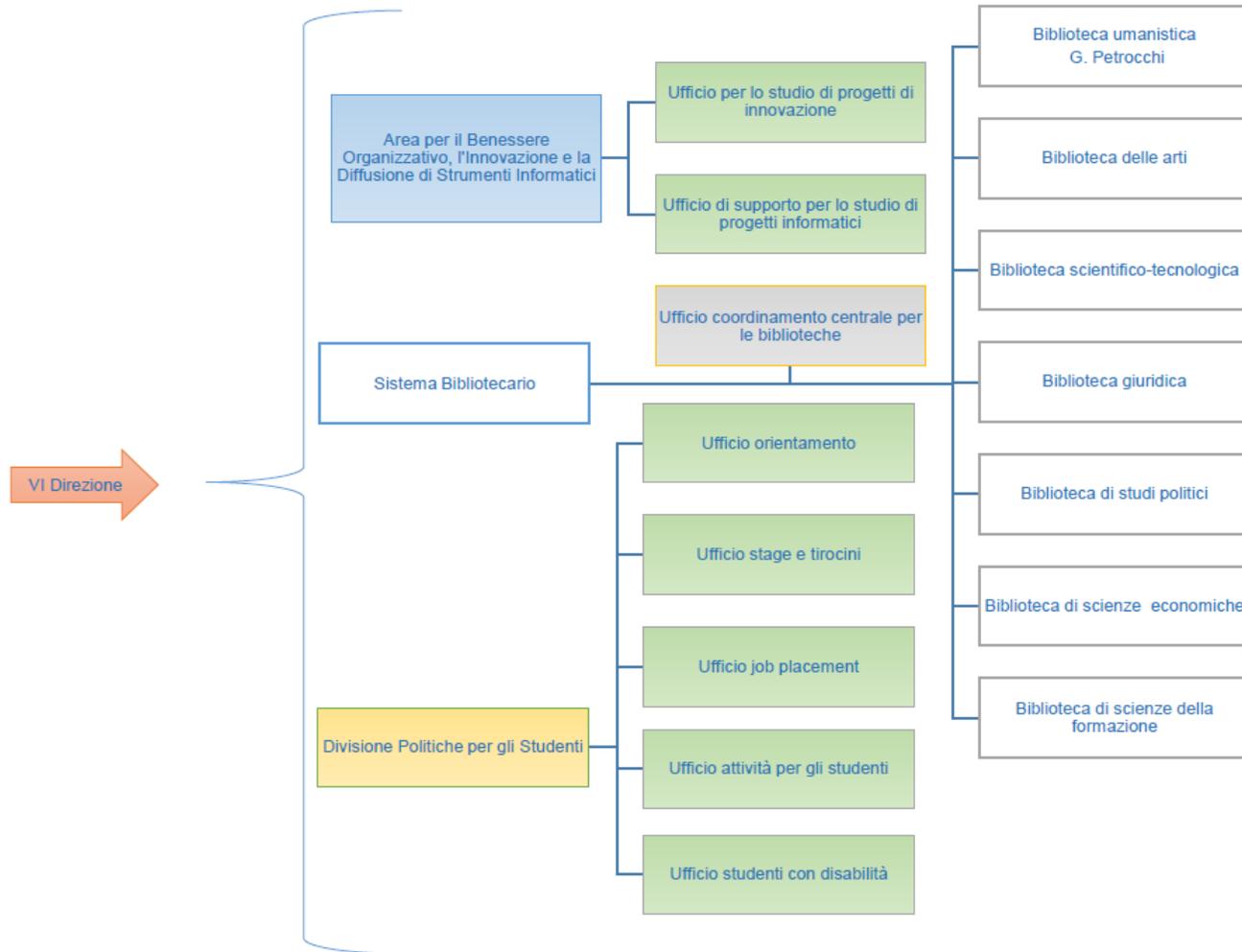












3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1 Albero della performance

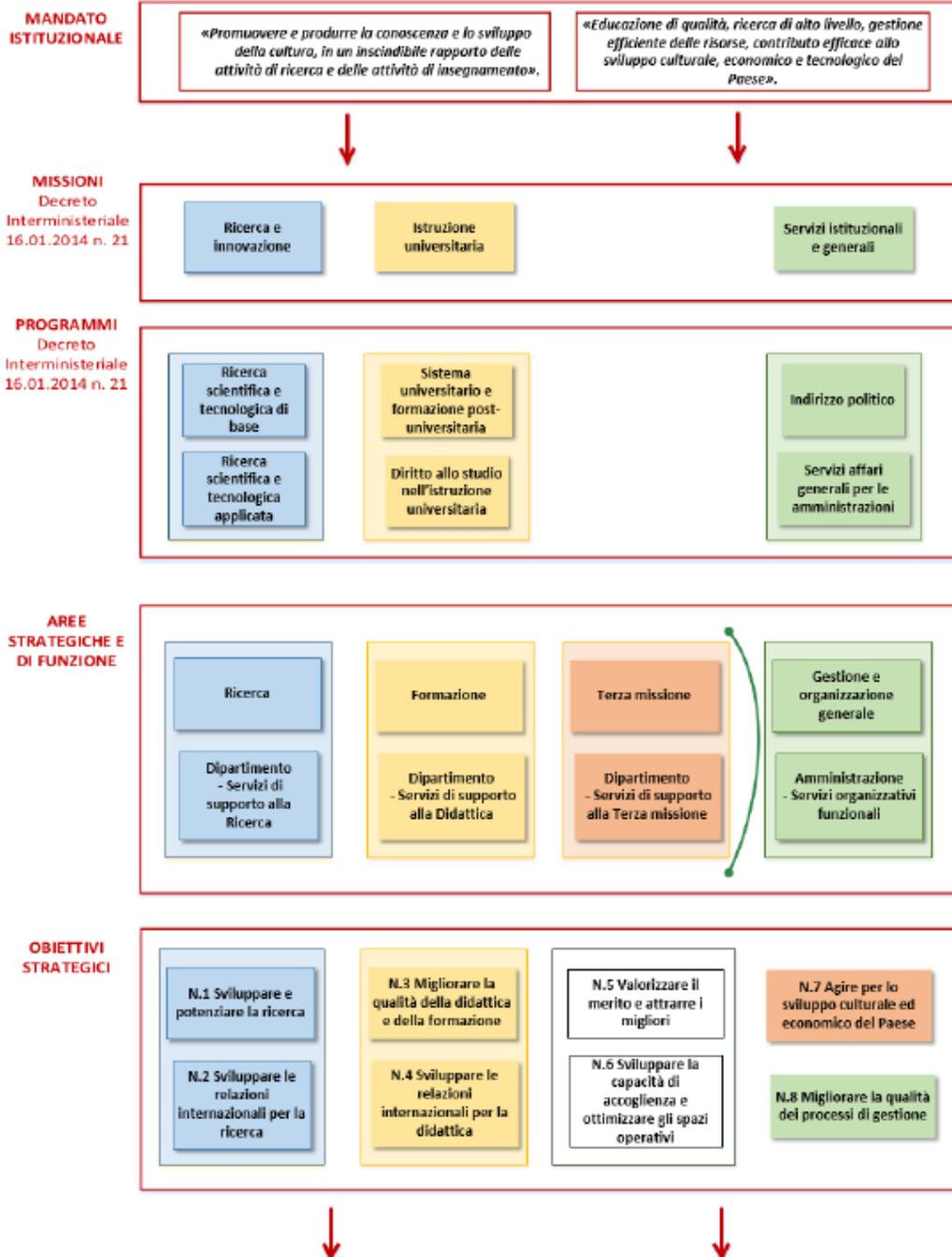
Roma Tre, per la definizione e gestione degli obiettivi, adotta uno schema coerente con le linee guida ANVUR, denominato Albero della *Performance*. L'albero declina secondo una logica "in cascata" i diversi tipi di obiettivi ai vari livelli dell'organizzazione e sui diversi ruoli e responsabilità coinvolte. Più nel dettaglio, in esso vengono rappresentati schematicamente:

- **Mandato istituzionale** di Roma Tre derivante dalla normativa e dello Statuto di Ateneo;
- **Missioni e Programmi** così come definiti dal 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 che creano il collegamento tra le strategie da perseguire e le risorse per attuarle;
- **Aree strategiche e di funzione**, intese come ambiti di intervento per la realizzazione del Mandato istituzionale.
- Gli **obiettivi strategici** generali identificano le principali linee di sviluppo che scaturiscono dallo Statuto e dalla normativa vigente in materia, oltre che dall'analisi del contesto, e ad essi fanno riferimento gli obiettivi e le azioni descritti e articolati nei Piani strategici della Ricerca, della Didattica e della Terza Missione e nei loro aggiornamenti nonché nel Documento di programmazione triennale di Ateneo, pubblicati nella sezione del sito di Ateneo "Amministrazione trasparente";

Gli obiettivi operativi, distinti in obiettivi di miglioramento/mantenimento della qualità dei servizi e obiettivi di innovazione, qualificano le iniziative dell'Amministrazione a sostegno della realizzazione degli indirizzi strategici. Come anticipato nella presentazione del documento, i primi rappresentano il risultato di una complessa attività di mappatura dei processi/servizi volta a tracciare la catena delle responsabilità funzionale alla valutazione. Gli obiettivi di innovazione sono associati a specifici progetti, dotati di proprie risorse umane e finanziarie, assegnati al personale dirigenziale. La mappa che segue mostra come gli obiettivi contribuiscano, all'interno del disegno strategico complessivo,



ALBERO DELLA PERFORMANCE UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI ROMA TRE





OBIETTIVI OPERATIVI



**OBIETTIVI DI
MANTENIMENTO O
MIGLIORAMENTO**

1. Mantenimento e miglioramento
livello di qualità dei servizi



**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

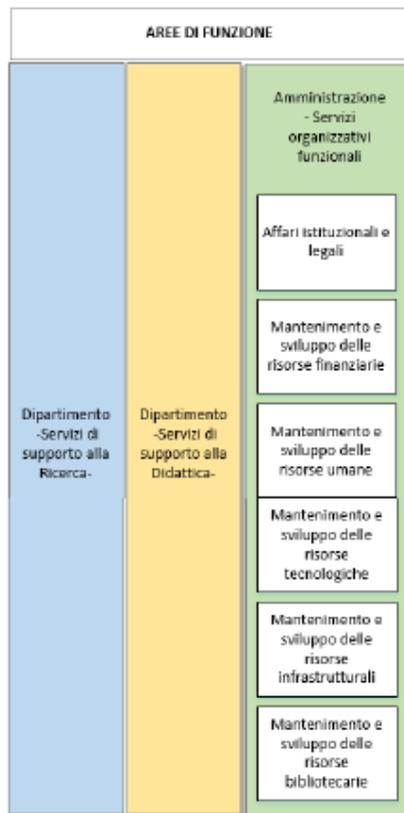
11. Avviare i nuovi moduli
formativi per il personale TAB

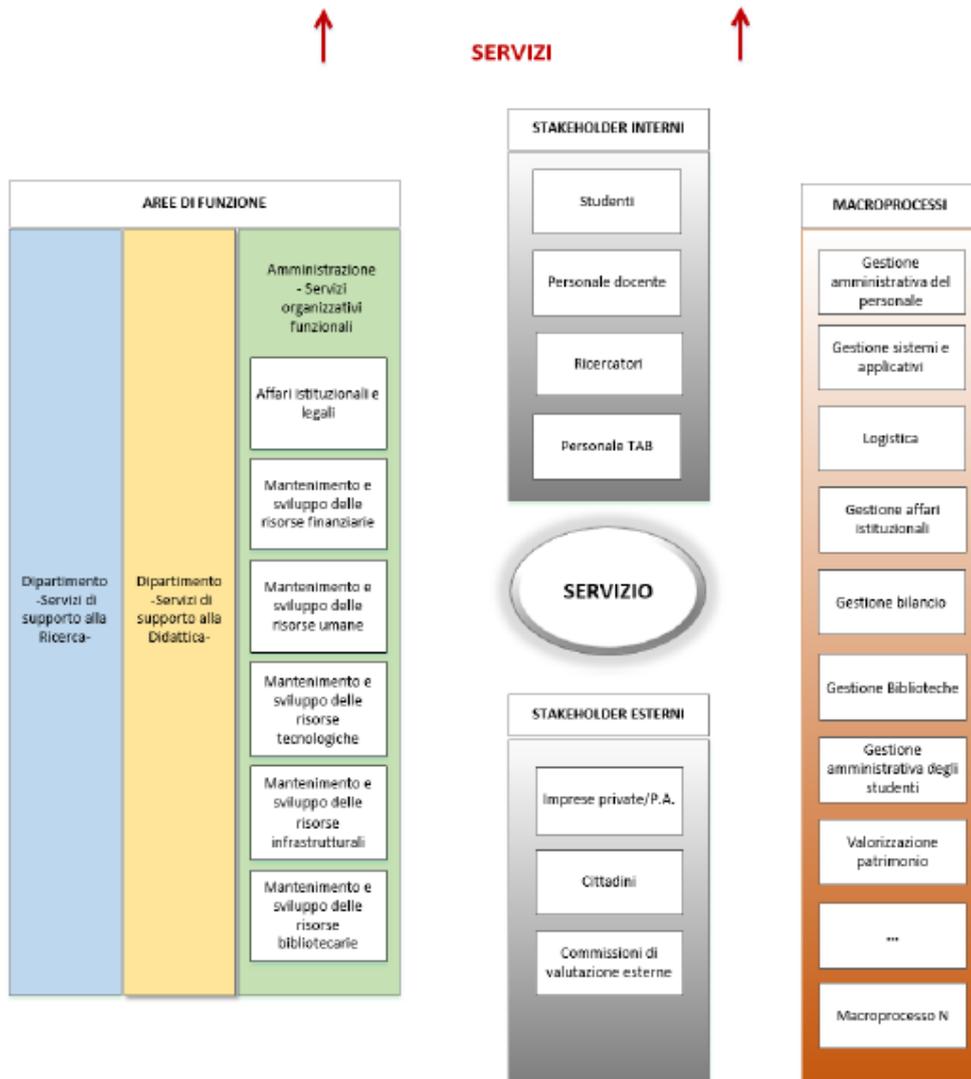
12. Progetto valutazione rischio
corrottivo e qualità dei processi/
servizi erogati da Roma Tre

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 corrottivo e della
qualità





Le aree strategiche sono ambiti di percorso funzionale che danno conto del collegamento fra le scelte strategiche e le opzioni a supporto di carattere operativo e gestionale. Le aree di funzione identificano gli ambiti nei quali il supporto si realizza.

I servizi erogati in funzione degli stakeholder interni ed esterni sono connessi ai macroprocessi a loro volta collegati alle aree di funzione. Tale collegamento viene in concreto esplicitato attraverso la mappatura dei servizi/processi che Roma Tre sta portando avanti con il sussidio di un sistema informatizzato ideato allo scopo.

Lo schema riportato consente di analizzare le principali dinamiche della valutazione della *performance* organizzativa evidenziando le relazioni fra Aree di funzione, Macroprocessi e *stakeholder* interni ed esterni nell'ambito della prestazione del singolo servizio.

Si individuano inoltre gli obiettivi strategici di carattere triennale e gli obiettivi operativi annuali, la cui attuazione viene rendicontata da parte di ciascun Dirigente attraverso le azioni inserite all'interno degli studi di fattibilità.

3.2 Obiettivi strategici

Roma Tre persegue il proprio mandato istituzionale attraverso la realizzazione degli obiettivi strategici generali di seguito descritti che, come anticipato, scaturiscono dallo Statuto oltre che dall'analisi del contesto, e ad essi fanno riferimento gli obiettivi e le azioni descritti e articolati nei Piani strategici della Ricerca, della Didattica e della Terza Missione e nei loro aggiornamenti, nonché nel Documento di programmazione triennale di Ateneo:

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 gestione.

3.3 Obiettivi operativi: monitoraggio e valutazione

Il Piano Integrato, come anticipato, classifica gli obiettivi operativi in **Obiettivi di innovazione e Obiettivi di mantenimento/miglioramento del livello di qualità dei servizi**. La distinzione è funzionale alla definizione e misurazione degli **standard di qualità**

dei servizi erogati, sulla scorta delle indicazioni formulate nelle Delibere dell'ANAC (ex CiVIT) nn. 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.

Il monitoraggio del rispetto degli indicatori e *target* individuati attraverso il processo di mappatura consente di verificare il mantenimento e miglioramento del livello qualitativo dei servizi erogati.

In riferimento al miglioramento continuo dei servizi e dei processi, il Nucleo di valutazione nel ruolo di Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V), nella Relazione di monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, ha ritenuto che lo sforzo compiuto da Roma Tre per definire e monitorare il livello qualitativo delle proprie prestazioni attraverso il modello “mappatura” ha prodotto un efficace strumento per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa.

Gli obiettivi operativi sono riportati nell'allegato n. 1 in cui sono descritti gli indicatori e i valori *target* di riferimento, le risorse finanziarie necessarie, le Aree coinvolte e i Dirigenti competenti. Nello specifico, per risorse finanziarie si intendono le risorse necessarie al raggiungimento dell'obiettivo di innovazione, eventualmente anche a base pluriennale.

La scadenza per il raggiungimento di ciascun obiettivo operativo è, dove non espressamente indicato, il 31 dicembre 2016.

La realizzazione di ciascun obiettivo operativo comporta la redazione di uno **studio di fattibilità** nel quale sono definite le azioni, con i relativi indicatori e *target*, attraverso le quali si intende perseguire il risultato. In esso vengono precisate le fasi, i tempi e le risorse umane e finanziarie. Gli studi di fattibilità sono riportati nell'allegato n. 2.

L'andamento degli obiettivi viene monitorato nel corso dell'esercizio, per il momento attraverso verifiche semestrali, ed eventualmente vengono avviate azioni correttive.

La verifica dell'andamento dell'attività avviene nel mese di giugno attraverso la compilazione di apposite **schede di rendicontazione intermedia** con le quali i Dirigenti responsabili di ciascun obiettivo possono richiedere una modifica del *target* motivando l'istanza. Nelle schede vengono eventualmente indicate le nuove strutture responsabili in funzione dell'aggiornamento delle attività e i nuovi *target* assegnati. Il monitoraggio finale ha luogo nel mese di dicembre attraverso le **schede di rendicontazione finale** con le quali i Dirigenti

certificano il raggiungimento o meno dell'obiettivo. Tali certificazioni sono riportate nell'allegato n. 2.

Per la valutazione della **performance individuale dei dirigenti** sono presi in considerazione il **grado di raggiungimento degli obiettivi operativi** assegnati a ciascuno (80/100) ed il punteggio attribuito dal Direttore Generale con riferimento al **comportamento organizzativo** (20/100). I risultati sono riportati nella **Scheda di valutazione complessiva** di cui all'allegato n. 1.

4. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

4.1 Fasi, soggetti e responsabilità

Il processo di redazione della Relazione sulla *performance* di Roma Tre è articolato nelle seguenti fasi principali:

- 1) Predisposizione di schede di rendicontazione degli obiettivi ("Scheda Obiettivo") a cura della Direzione Generale – Ufficio Supporto programmazione strategica;
- 2) Compilazione a cura dei Dirigenti di tutte le schede obiettivo ad essi relative;
- 3) Verifica, a cura dell'Ufficio Supporto programmazione strategica, dei valori a consuntivo degli indicatori riportati nelle schede obiettivo;
- 4) Redazione della Relazione a cura dell'Ufficio Supporto programmazione strategica, approvazione del Consiglio di Amministrazione e invio all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) per la prescritta validazione.

Si riporta di seguito la schematizzazione del ciclo di gestione della *performance*.

Figura n.1 - Fasi, tempi, modalità del ciclo di gestione della performance

Fasi	Pianificazione strategica	Programmazione operativa	Assegnazione	Monitoraggio	Rendicontazione	Valutazione	Premialità
Attività	Organi di Governo: definizione obiettivi strategici	Direttore Generale: individuazione obiettivi gestionali nel quadro delle linee strategiche. D.G./Dirigenti: definizione obiettivi operativi	Assegnazione obiettivi ai Dirigenti	Verifica semestrale stato avanzamento obiettivi	Rendicontazione dei risultati di <i>performance</i>	Valutazione dei risultati e delle prestazioni	Erogazione indennità di risultato
Tempi	Entro il 31 gennaio		Entro il 31 gennaio	Entro il 30 giugno	Entro il 31 dicembre	Marzo/Aprile	Entro il 31 maggio
Strumenti	Piani strategici Piano Integrato		Verbale di assegnazione	Schede di monitoraggio Studi di fattibilità	Schede di rendicontazione finale Studi di fattibilità	Relazione annuale del Direttore Generale sull'attività di gestione; relazione sulla <i>performance</i> ; Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione	Sulla base della valutazione dei risultati ai sensi del CCNL

Il modello per la valutazione, introdotto nell'anno 2010 e sviluppato negli anni successivi, prevede che l'ufficio di supporto alla Direzione Generale predisponga, per ciascuno degli obiettivi assegnati, una specifica scheda che riassume i dati riguardanti i Dirigenti e le Strutture interessate, evidenziando il Dirigente, e quindi la Struttura "leader" rispetto a coloro che hanno svolto una funzione di "contributore" al raggiungimento dell'obiettivo; la percentuale di coinvolgimento del personale tecnico-amministrativo rispetto all'intera attività lavorativa annuale; l'indicatore assunto per la misurazione dell'obiettivo; la base di partenza (valore *baseline*); il risultato atteso (valore *target*) ed il risultato ottenuto (opportunamente documentato); i tempi di realizzazione; le eventuali risorse finanziarie dedicate (ove rilevabili) e, per ultimo, una descrizione delle fasi di lavoro.

Ogni Dirigente certifica il raggiungimento o meno dell'obiettivo a lui assegnato attraverso la compilazione di un'apposita scheda. Tale strumento viene utilizzato anche in fase di monitoraggio in corso di esercizio.

Alla luce di quanto sopra, la Relazione sulla *performance* viene approvata entro il mese di giugno e trasmessa all'O.I.V. per la validazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009, da effettuarsi entro il mese di settembre. Quest'ultima è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Il documento approvato e validato è pubblicato nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito di Ateneo.

In allegato il Piano degli obiettivi, gli studi di fattibilità e le schede di monitoraggio.