

**Relazione sulla
*Performance***

**Università degli Studi
di Roma Tre**

Anno 2017

Sommario

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE.....	1
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI <i>STAKEHOLDER</i> ESTERNI.....	3
2.1 Indirizzi strategici.....	3
2.2 Il contesto esterno.....	4
2.3 Il contesto interno: risultati raggiunti e margini di miglioramento.....	5
2.4 L'Amministrazione.....	12
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	20
3.1 Albero della performance.....	20
3.2 Obiettivi strategici	24
3.3 Obiettivi operativi: monitoraggio e valutazione.....	24
3.4 Principali risultati di Ateneo.....	29
4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	36
4.1 Fasi, soggetti e responsabilità.....	36

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 in considerazione (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.

Questo conclude il ciclo di gestione della performance, previsto dal Decreto Legislativo 150/2009, che è articolato nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il documento quindi 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 2017.

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 29 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 13.12.2016, acquisito il parere favorevole del Senato Accademico nella seduta del 15.11.2016.
- Piano Strategico per la Didattica 2015-2017, 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 25.11.2015 e dal Consiglio di Amministrazione del 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;
- Valore dell'Indicatore di sostenibilità economico finanziaria (ISEF) ampiamente al di sopra del valore soglia pari a 1 (valore registrato nel 2016: 1,28)
- 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;
- 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;
- 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;

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.

- mancanza di riferimenti stabili nella politica universitaria nazionale e normativa incerta;
- incertezza di tempi e regole chiare nelle strategie nazionali delle politiche in ambito 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 reclutamento del capitale umano seppure adeguatamente 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 2015 62,26%, valore registrato nel 2016 59,76%, 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);
- ridotta 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 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;
- capillare 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*" e firma elettronica remota qualificata 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;
- completamento delle procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato.

Margini di miglioramento

- incremento delle forme di autofinanziamento del bilancio di Ateneo, mediante l'aumento della quota 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) e dell'aggiornamento e formazione del personale tab;;
- 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.

Pari opportunità e iniziative socio-assistenziali in favore del personale dell'Ateneo

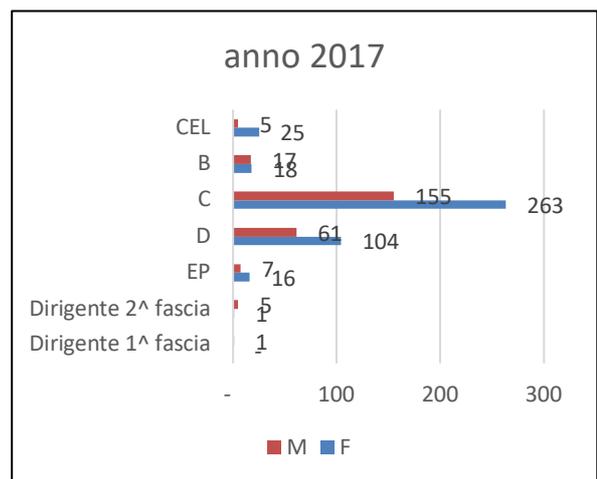
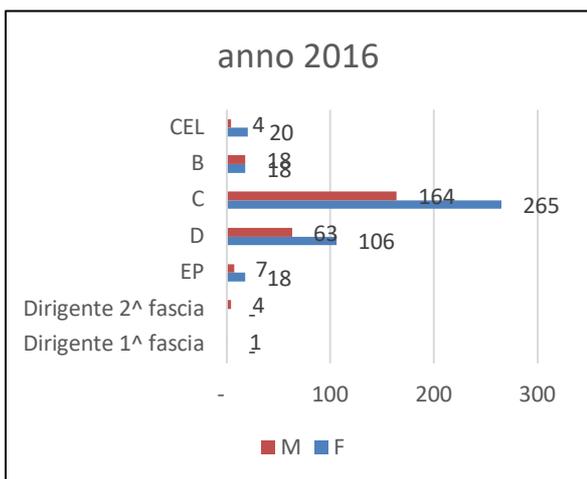
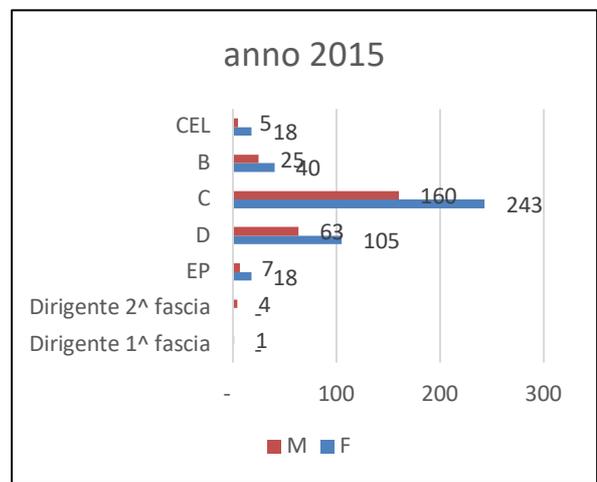
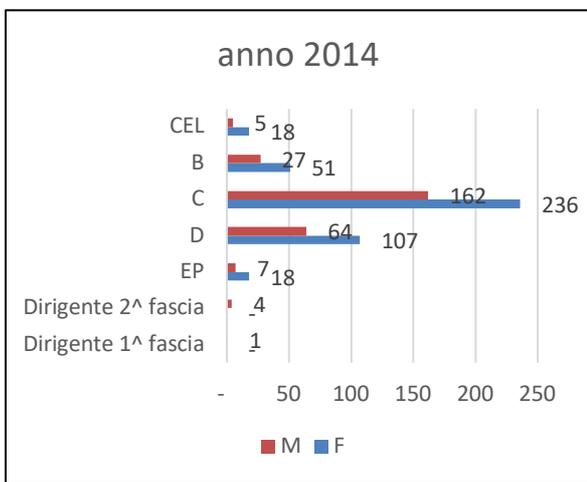
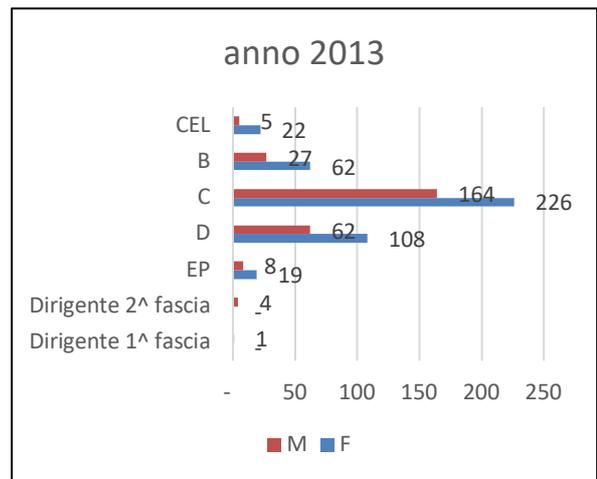
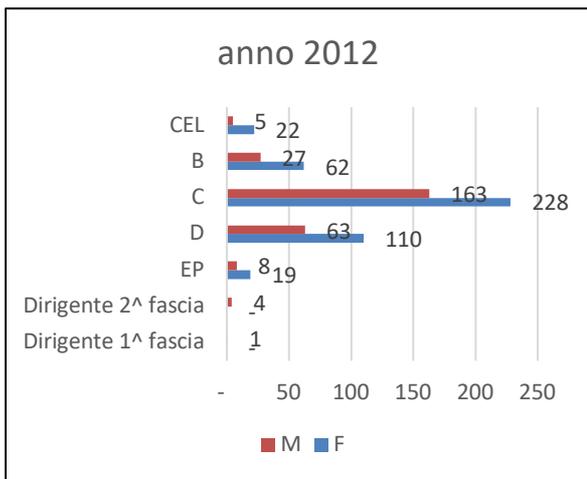
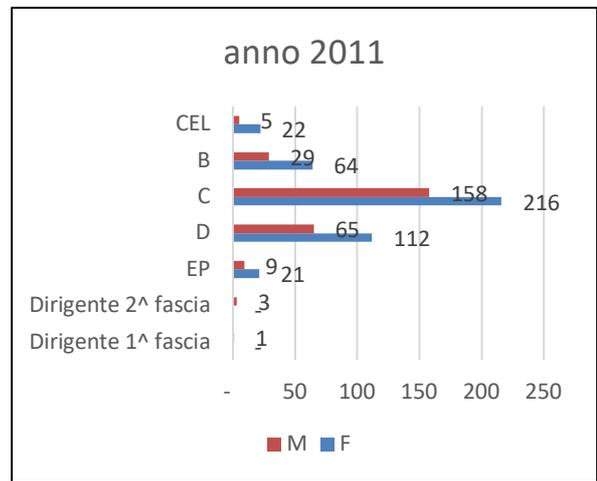
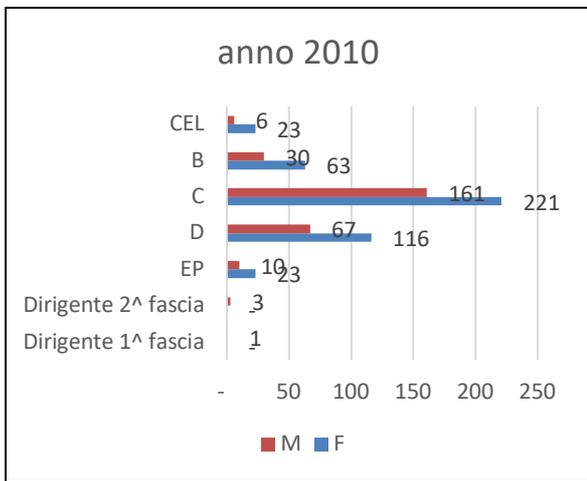
Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è un organo di garanzia che nasce per razionalizzare e semplificare tutte le attività che mirano al miglioramento dell'ambiente di lavoro e del benessere dei lavoratori, per tutelare i cittadini che frequentano le Pubbliche Amministrazioni. Nello specifico al CUG dell'Ateneo sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo, e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per le lavoratrici, i lavoratori, le studentesse e gli studenti, tra le quali genere, orientamento sessuale, origine etnica, religione, lingua, convinzioni personali e politiche, condizioni di disabilità ed età.

Il CUG rappresenta quindi un punto di riferimento per le attività dell'amministrazione che coincidono con l'ambito delle pari opportunità e dei diritti dei lavoratori ed a tal fine propone azioni e progetti, svolge attività di studio e fornisce pareri.

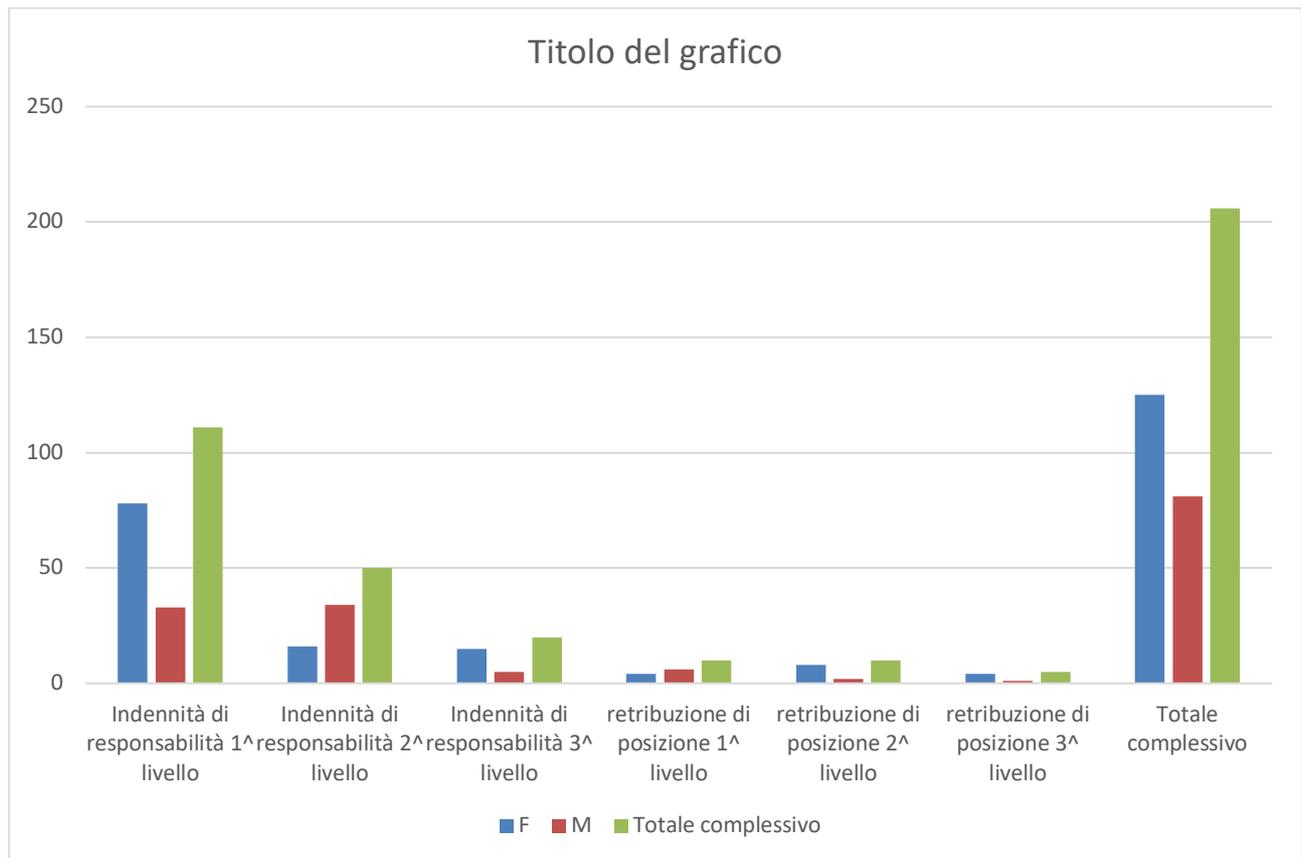
Il ruolo del CUG si esplica in tre aree (pari opportunità, benessere, non-discriminazione) che sono collegate tra loro e interdipendenti, nel concreto di ogni giorno, per tutta la popolazione dell'Ateneo impegnandosi a promuovere la cultura della delle pari opportunità attraverso gli strumenti a disposizione e a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione della persona nello studio e nel lavoro.

Analisi di Genere

Nonostante dal 2010 le politiche di contenimento del costo del lavoro pubblico abbiano determinato una progressiva contrattazione dei livelli occupazionali, lo sviluppo della pianta organica del personale tecnico-amministrativo, come schematicamente sintetizzato nel proseguito, evidenzia in ciascuno degli anni considerati la presenza prevalente della componente femminile all'interno dell'Ateneo:



In particolare al 31.12.2017 la distribuzione percentuale delle donne nelle diverse categorie professionali del personale contrattualizzato a tempo indeterminato presenti nell'Ateneo, rispetto al totale del personale in servizio, risulta essere pari a circa il 63% (n.427 donne con età media di 49 anni su un totale complessivo di n. 678 unità di personale); gli uomini rappresentano una percentuale pari al 37% (n. 251 uomini con età media di 48 anni). Situazione che si riflette anche sulla distribuzione delle posizioni di responsabilità.



La netta prevalenza numerica delle donne rispetto al totale del personale (tab, cel e dirigente) in servizio si riflette in maniera evidente in tutti gli istituti presenti e nelle misure messe in atto dall'Ateneo:

- Part time. Si conferma anche nell'anno 2017 la quota percentuale più elevata per le donne rispetto agli uomini, infatti coloro che optano per un regime di tempo parziale, per un totale complessivo di n. 34 unità di personale, risultano essere 27 donne (pari al 79%) e 7 uomini (21%). In particolare, si evidenzia che le donne scelgono prevalentemente un orario part time uguale o superiore al 50%, mentre gli uomini si distribuiscono equamente su part-time inferiore al 50%.

PART TIME ANNO 2017			
PERCENTUALE PART TIME	F	M	Totale complessivo
regime di impegno inferiore 50%	2	2	4
regime di impegno uguale o superiore al 50%	25	5	30
Totale complessivo	27	7	34

- Telelavoro. Nell'anno 2017 sono coinvolte n. 90 unità di personale distribuite in base al genere come di seguito indicato:

TELELAVORO ANNO 2017		
SESSO	UNITA' DI PERSONALE	VALORE PERCENTUALE
F	63	70%
M	27	30%
Totale complessivo	90	100%

- Congedi parentali, congedi per malattia dei figli\le e fruizione dei benefici previsti dalla L. 104/92 per l'assistenza a persona in condizione di disabilità sono stati utilizzati prevalentemente dalle donne come evidenziano i dati sotto riportati:

ALTRI ISTITUTI	F	M	Totale complessivo
Fruizione permessi L. 104/1992 per parente /affine/coniuge/unioni civili	63	30	93
Congedo parentale	67	13	80
Congedo per malattia figli\le	62	28	90

- Formazione. Hanno partecipato a iniziative di formazione 534 donne (con 56 ore annue) e 247 uomini (con 43 ore annue).

Si segnala infine che i documenti di lavoro (relazioni, decreti, regolamenti, etc.) sono redatti ponendo la massima attenzione a non utilizzare un linguaggio discriminatorio per parlare di uomini e donne, evitando termini che possano indicare un genere in particolare.

Copertura sanitaria per il personale dell'Ateneo

Nell'ambito dei benefit previsti a favore del personale, l'Università ha previsto la copertura sanitaria gratuita per tutto il personale tecnico-amministrativo e per i collaboratori ed esperti linguistici, con possibilità di estensione al nucleo familiare (al 31.12.2017 n. 64 dipendenti risultano aver aderito a tale formula agevolata) e agli ex dipendenti collocati in quiescenza mediante pagamento di un premio agevolato. Ciò costituisce una importante iniziativa che si caratterizza per una forte spinta verso azioni di *welfare* aziendale, in un'ottica di attenzione e sostegno del reddito del lavoratore e alle sue esigenze.

Contributo economico per asili nido, scuola materna ed elementare, centri e soggiorni estivi.

Nell'anno 2017 complessive n. 583 unità di personale hanno potuto beneficiare di tale iniziativa di cui n. 391 donne (67% del totale) e 192 uomini (33% del totale).

Mobilità sostenibile

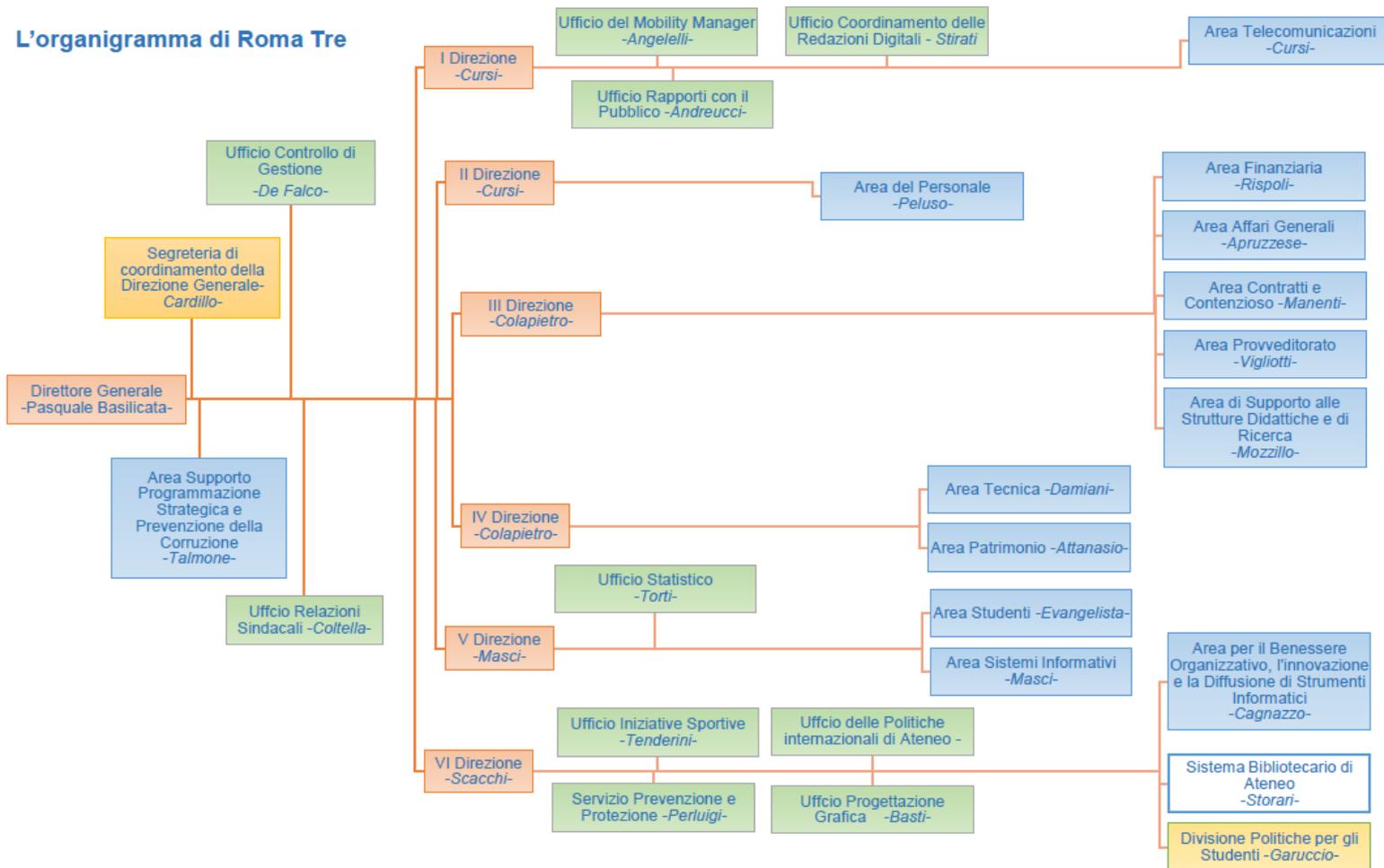
Nell'ambito delle iniziative assunte dall'Ateneo per una maggiore tutela ambientale, favorendo politiche che contengano l'uso di mezzi privati o inquinanti a favore di soluzioni e strumenti innovativi, finalizzati alla riduzione degli impatti ambientali da traffico veicolare l'Ateneo, in aggiunta al parco macchine elettriche e alle biciclette con pedalata assistita presenti in ogni sede e a disposizione del personale, sulla base di una convenzione con Metrebus, offre l'opportunità di attivare abbonamenti a tariffe agevolate, iniziativa alla quale hanno aderito nell'anno 2017 n. 163 unità di personale di cui n. 105 donne e n. 58 uomini.

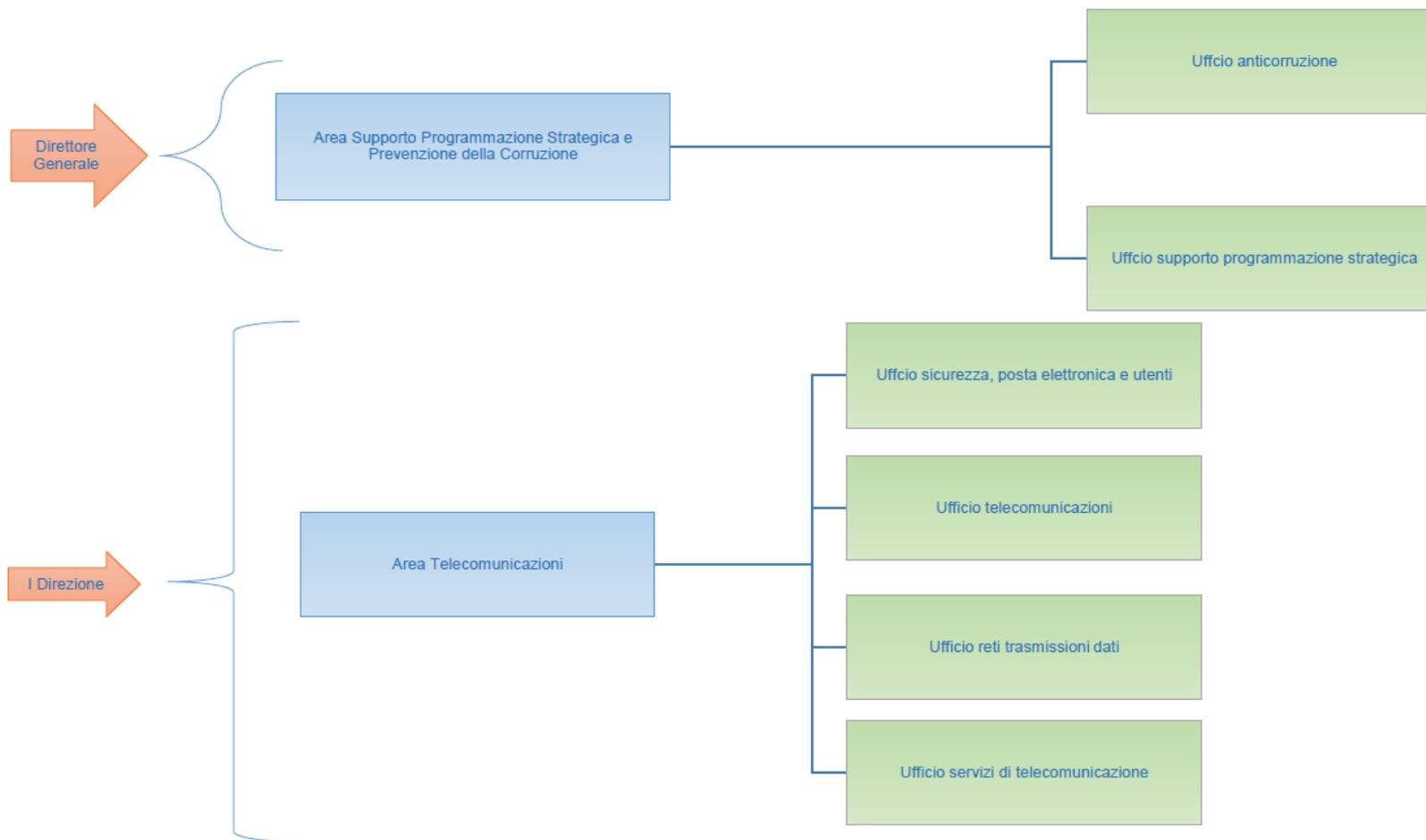
2.4 L'Amministrazione

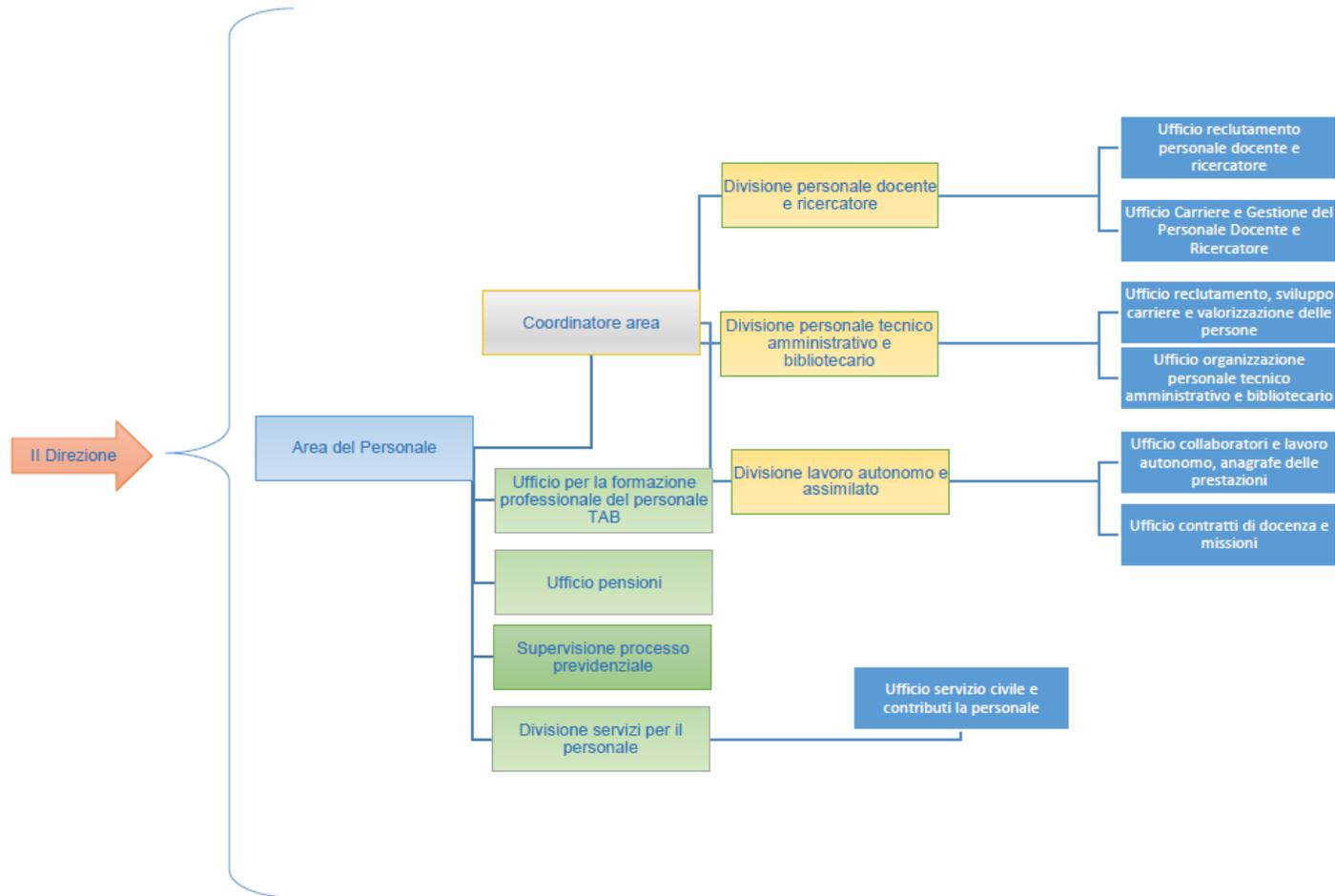
Le informazioni riguardanti la struttura organizzativa, le risorse economico finanziarie e patrimoniali, la trasparenza e la prevenzione della corruzione, l'innovazione tecnologica e il benessere organizzativo sono diffusamente sviluppate nella Relazione della Direzione Generale sull'attività di gestione - anno 2017, completa delle schede relativi ai servizi erogati, alla quale si rimanda.

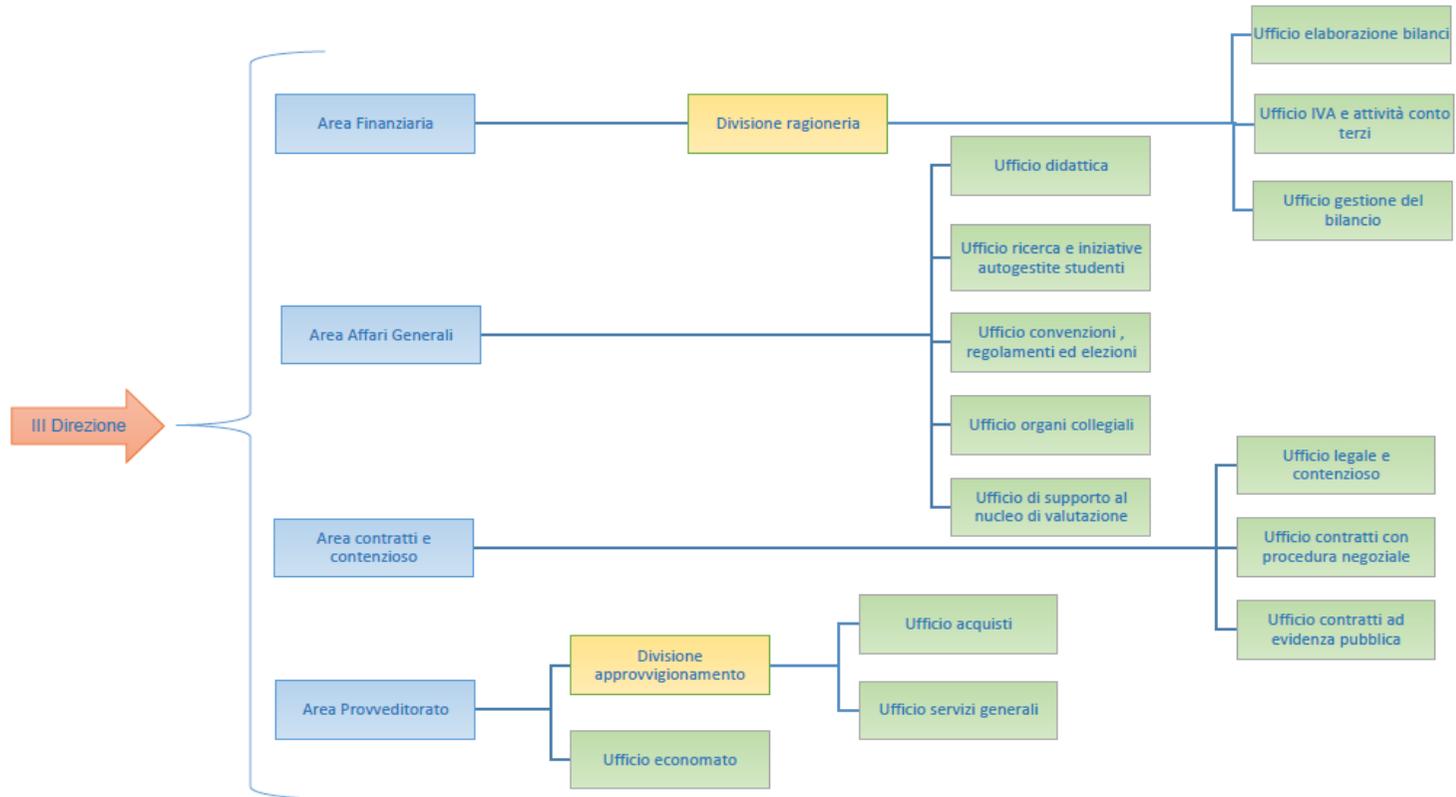
Di seguito si riporta l'organigramma dell'amministrazione centrale.

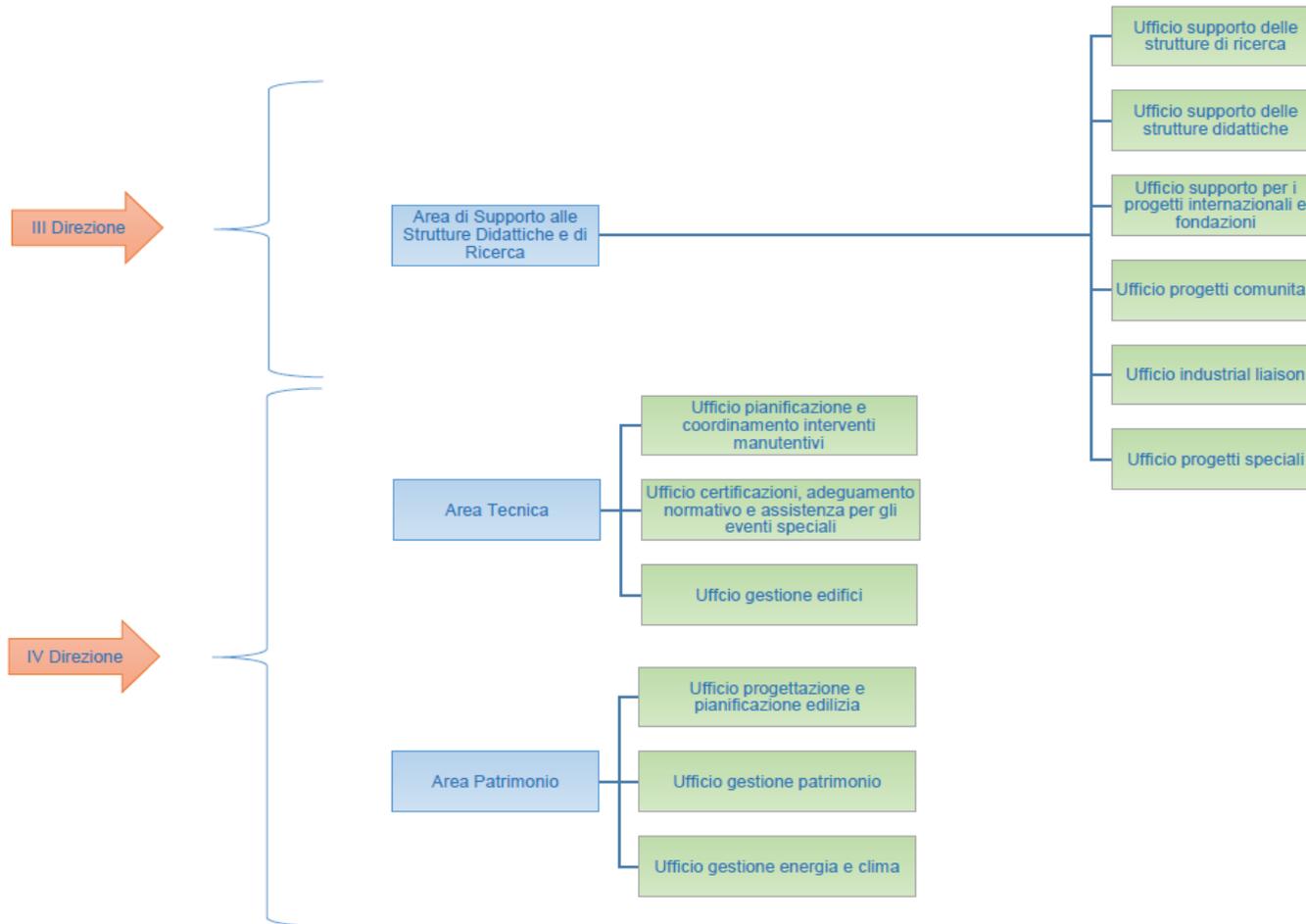
L'organigramma di Roma Tre

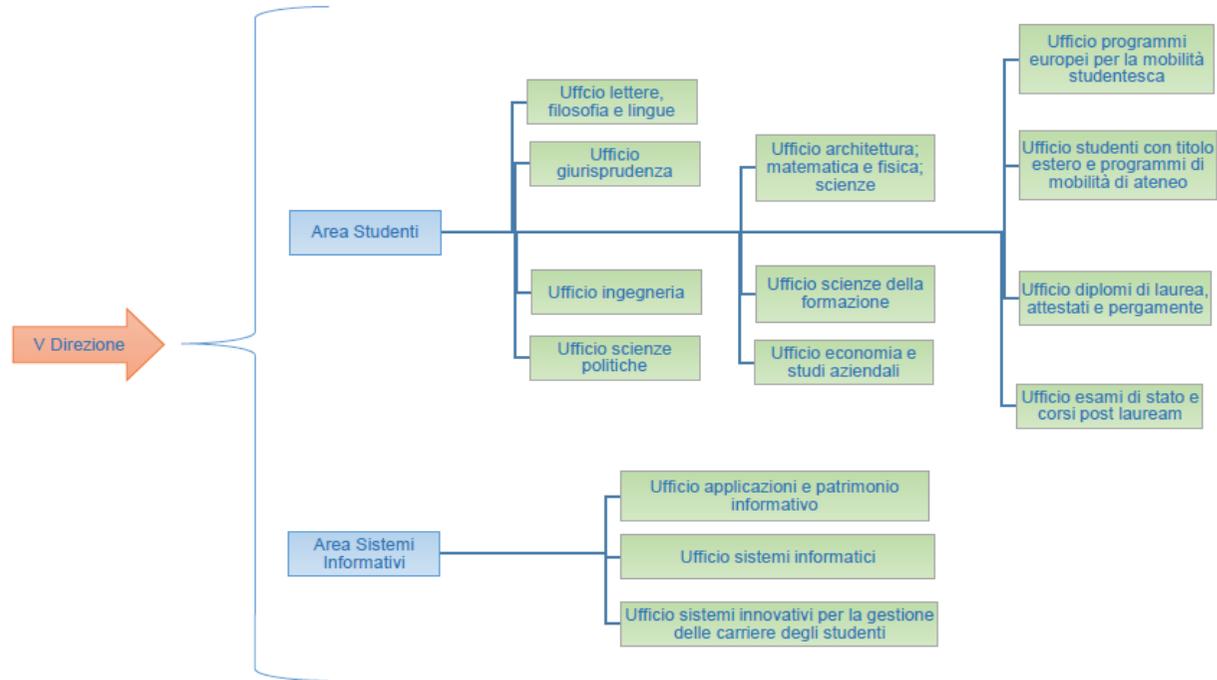


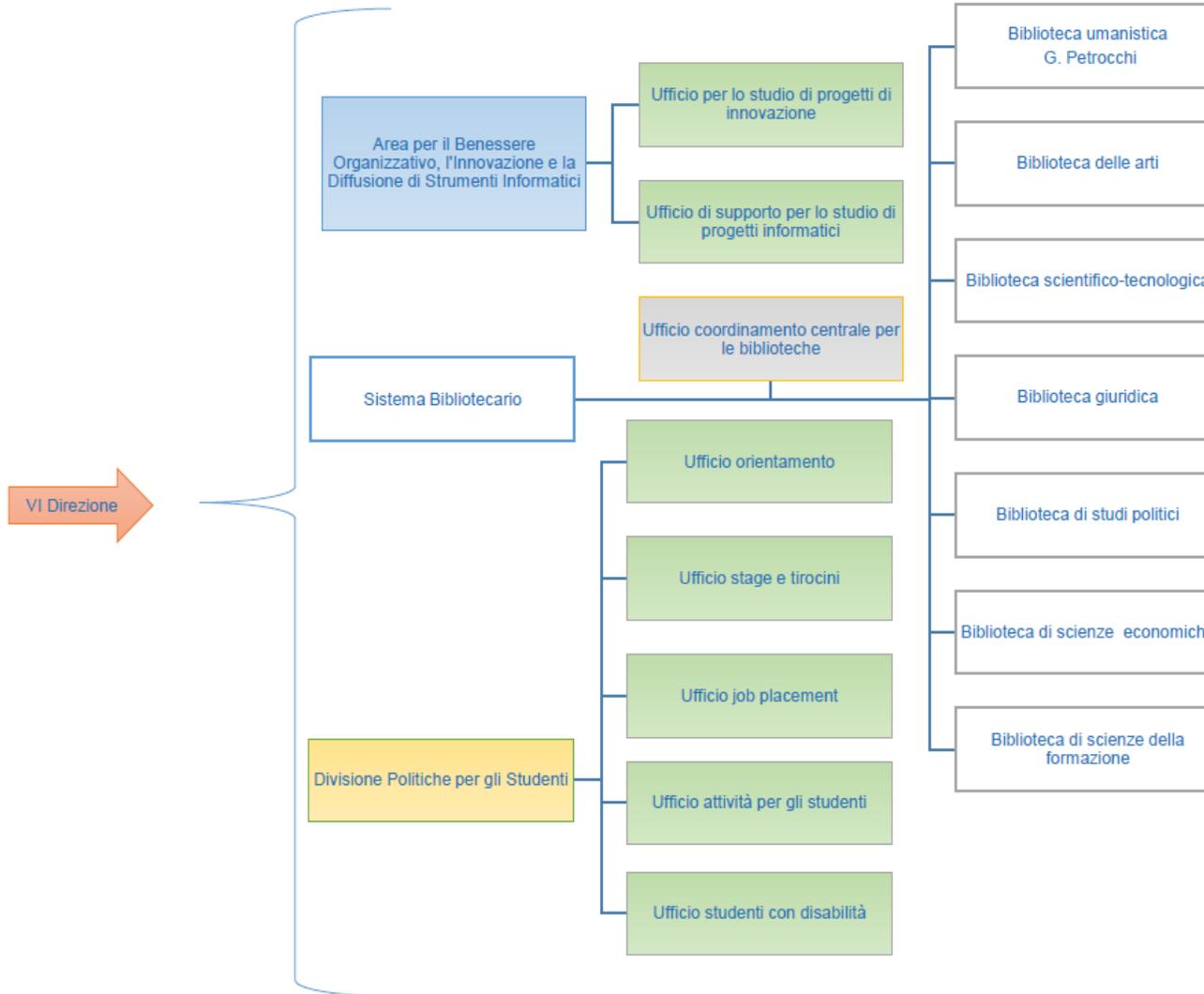












3. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

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, all'attuazione del Mandato istituzionale.

ALBERO DELLA PERFORMANCE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI ROMA TRE

MANDATO

“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 – Decreto interministeriale 16/1/2014 n.21

RICERCA E
INNOVAZIONE

ISTRUZIONE
UNIVERSITARIA

TERZA
MISSIONE

SERVIZI
ISTITUZIONALI
E GESTIONALI

PROGRAMMI – Decreto interministeriale 16/1/2014 n.21

Ricerca scientifica e
tecnologica di base

Sistema universitario
e formazione
universitaria

Attività per l'industria e
l'amministrazione
pubblica

Servizi per l'esercizio
del diritto allo studio

Ricerca scientifica e
tecnologica applicata

Diritto allo studio
nell'istruzione
universitaria

Attività di promozione
culturale

Servizi per il
funzionamento della
delle strutture

AREE STRATEGICHE E DI

1. Sviluppare e
potenziare la ricerca

3. Migliorare la qualità
della didattica e della
formazione

5. Valorizzare il merito
e attrarre i migliori

7. Agire per lo sviluppo
culturale ed economico
del Paese

2. Sviluppare le
relazioni internazionali
per la ricerca

4. Sviluppare le
relazioni internazionali
per la didattica

6. Sviluppare le
capacità di accoglienza
e ottimizzare gli spazi

8. Migliorare la qualità
dei processi di gestione

OBIETTIVI

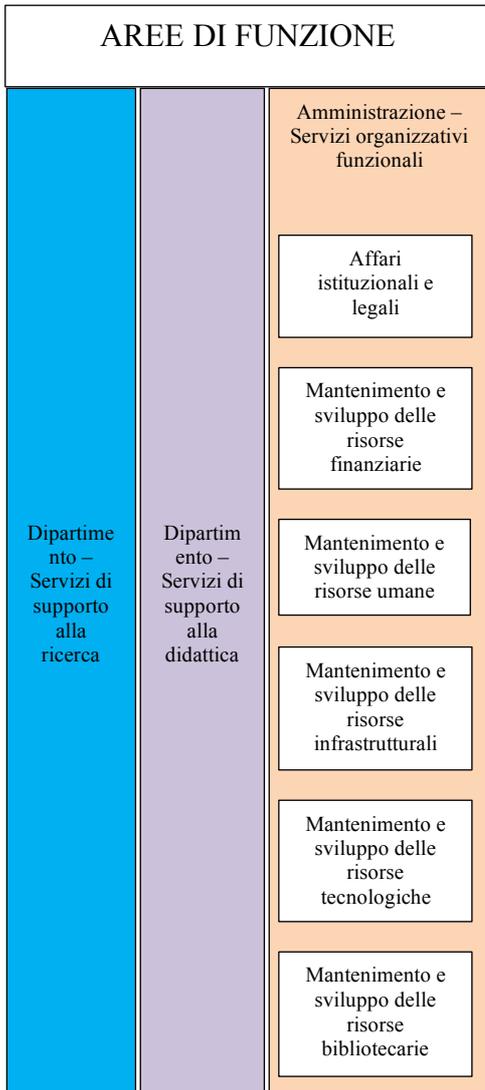


OBIETTIVI DI MANTENIMENTO O

Mantenimento/miglioramento livello di qualità dei servizi	Aggiornamento e monitoraggio costante dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della Legge 190/2012 e decreti attuativi
Perfezionamento degli indicatori di qualità dei servizi/processi attraverso la diffusione di indagini di <i>customer satisfaction</i>	Potenziamento della gestione del rischio corruttivo per i servizi/processi mappati
Estensione della mappatura dei servizi/processi alle unità organizzative dei Dipartimenti e dei Centri con rilevazione del rischio corruttivo	Adeguamento alla normativa della gestione dei rifiuti speciali
Adeguamento della regolamentazione interna al nuovo codice dei contratti	Implementazione della collezione d'arte contemporanea di Ateneo
Bilancio triennale	Processo di dematerializzazione nelle procedure inerenti la sicurezza
Definizione della disciplina sulla diffusione dei dati personali	Ampliamento dei servizi inerenti i tirocini e il <i>placement</i> , attraverso attività di <i>scouting</i> delle imprese, comunicazione e formazione
Semplificazione delle procedure di informazione e controllo della sicurezza sui luoghi di lavoro	Progetto di semplificazione dei flussi documentali per la pubblicazione dati anticorruzione/trasparenza

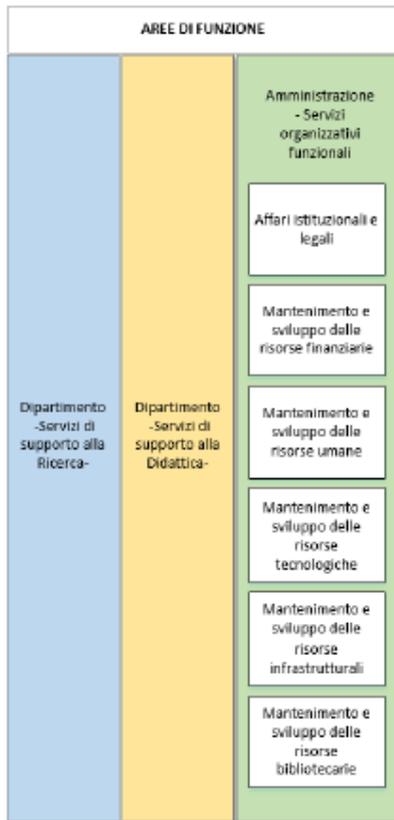
OBIETTIVI DI INNOVAZIONE

Progetto ALMA
Realizzazione programma edilizio 2017
Gestionale carriere del personale
Ammodernamento e ampliamento sistemi di sicurezza
Supporto agli studenti
Ammodernamento e ampliamento sistemi per la didattica
Mobilità studentesca
Indicatori a supporto della <i>governance</i>
Ampliamento strutture bibliotecarie
Fondazioni Roma tre E-Education e Roma Tre-Palladium
Piano formativo
Diffusione della Firma Digitale
Supporto tecnico-impiantistico all'avvio delle Fondazioni
Processo di dematerializzazione: riduzione dell'utilizzo della carta per fotocopiatrici
Informatizzazione dei servizi didattici





SERVIZI



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 nello schema che segue 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.

OBIETTIVI DI MANTENIMENTO/MIGLIORAMENTO							PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
N.	AMBITI FUNZIONALI	OBIETTIVI	DESCRIZIONE	INDICATORE	DIREZIONI COINVOLTE	DIRIGENTE LEADER	TARGET 2017	% raggiungimento
1	Migliorare i Servizi di supporto	Mantenimento/miglioramento livello di qualità dei servizi	I processi/servizi sono raggruppati nelle Aree funzionali afferenti a ciascun Dirigente. Per ciascun servizio sono stati definiti indicatori e target per stabilirne la qualità e per monitorare il rischio corruttivo.	Mantenimento/Miglioramento	Tutte le Direzioni	Tutte le direzioni	descritti nei singoli servizi	100
2		Perfezionamento degli indicatori di qualità dei servizi/processi attraverso la diffusione di indagini di customer satisfaction		Numero di indicatori realizzati attraverso una customer	Tutte le Direzioni	Tutte le direzioni	20/198	100
3		Estensione della mappatura dei servizi/processi alle unità organizzative dei Dipartimenti e dei Centri con rilevazione del rischio corruttivo		Numero di Servizi/processi mappati	Dipartimenti, Centri Tutte le Direzioni	Tutte le direzioni	36	100
4		Potenziamento della gestione del rischio corruttivo per i servizi/processi mappati		Report rischio corruttivo di Ateneo	Dipartimenti, Centri Tutte le Direzioni	Tutte le direzioni	report	100
5		Aggiornamento e monitoraggio costante dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della Legge 190/2012 e decreti attuativi		Attestazione OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Tutte le Direzioni	Tutte le direzioni	sttestazione	100
6		Progetto di semplificazione dei flussi documentali per la pubblicazione dati anticorruzione/trasparenza		Adozione di procedure informatiche per la semplificazione della pubblicazione dei dati anticorruzione/trasparenza	Completamento delle attività programmate	Tutte le Direzioni	Tutte le direzioni	1 nuova procedura
7	Migliorare i Servizi di gestione delle Risorse infrastrutturali	Adeguamento alla normativa della gestione dei rifiuti speciali	Regolamento di Ateneo per la gestione dei rifiuti speciali e prezzario per il prelievo e trasporto discarica ai fini della gara di appalto per l'individuazione di impresa unica	Redazione del regolamento	6	SCACCHI	regolamento	100
8		Semplificazione delle procedure di informazione e controllo della sicurezza sui luoghi di lavoro	Portale del Servizio di Prevenzione e Protezione	Completamento e attivazione del Portale	6	SCACCHI	portale	100
9		Adeguamento della regolamentazione interna al nuovo codice dei contratti	Regolamento per l'affidamento di lavori, servizi e forniture tramite affidamento diretto o procedura negoziata di cui al Codice dei contratti	Redazione del regolamento	3	COLAPIETRO MANENTI	regolaento	100
10		Implementazione della collezione d'arte contemporanea di Ateneo	Supporto tecnico e amministrativo alla implementazione della collezione d'arte contemporanea di Ateneo	Definizione procedure amministrative e format contrattuali da adottare	3	COLAPIETRO MANENTI	format contrattuali	100
11	Migliorare i Servizi di gestione delle Risorse economico finanziarie	Bilancio triennale	Monitoraggio e aggiornamento bilancio triennale 2017/2019 e stesura bilancio triennale 2018/2020	Approvazione oo.cc.	3	COLAPIETRO ATTANASIO	delibera approvazione	100
12	Migliorare i Servizi di gestione delle Risorse tecnologiche	Processo di dematerializzazione nelle procedure inerenti la sicurezza	Prosecuzione dell'informazione sull'utilizzo delle schede elettroniche di valutazione dei rischi individuali (software ARIA)	Informazione e formazione per la compilazione delle schede, c/o Dipartimento di Scienze, sezione Biologia	6	SCACCHI	schedario elettronico	100
13		Definizione della disciplina sulla diffusione dei dati personali	Regolamentazione della diffusione dei dati personali registrati da sistemi di video sorveglianza e della registrazione delle attività informatiche	Stesura Regolamento	2	CURSI	boza regolamento	100
14	Migliorare i Servizi di Supporto alla Didattica	Ampliamento dei servizi inerenti i tirocini e il placement, attraverso attività di scouting delle imprese, comunicazione e formazione		Avvio attività del "Polo Roma Tre-Porta Futuro Network	6	SCACCHI	servizio attivo	100
OBIETTIVI DI INNOVAZIONE							PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
N.	AMBITI FUNZIONALI	OBIETTIVI	DESCRIZIONE	INDICATORE	DIREZIONI COINVOLTE	DIRIGENTE LEADER	TARGET 2016	VALUTAZIONE

15	Gestione delle Biblioteche	Progetto ALMA	Adozione piattaforma di servizi bibliotecari ALMA. Obiettivo di durata biennale 2016-2017	(Preparazione e avvio progetto) Completamento progetto	1 5 6	MASCI	piattaforma online	100
16		Ampliamento strutture bibliotecarie	Funzionamento biblioteca "Moby Dick" presso ex bagni pubblici alla Garbatella	Attivazione struttura	6	SCACCHI	struttura attiva	100
17	Risorse infrastrutturali	Realizzazione programma edilizio 2017	Edilizia: conclusione cantieri Castro Pretorio, Ex Mattatoio Padiglione 9E e Padiglione prefabbricato presso Le Torri. Aggiudicazione gara d'appalto Vasca Navale II lotto e stipula contratto. Avvio attività appalto Nuovo Rettorato (Project Financing). Acquisizione aree Comune di Roma. Avvio delle procedure per la ristrutturazione dei Padiglione 15B e 15C del Mattatoio. Avvio procedura per l'affidamento dei lavori presso le Aule ex Alfa Romeo.	Stati di avanzamento programmati	3 4	COLAPIETRO ATTANASIO	8 interventi edilizi	100
18	Risorse umane	Fondazioni Roma tre E-Education e Roma Tre-Palladium	Supporto amministrativo-contabile all'avvio delle Fondazioni	Avvio struttura amministrativo-contabile a supporto delle attività delle Fondazioni - Definizione procedure amministrative e gestionali e relativi format	3	COLAPIETRO	strutture amministrativo/contabili attive	100
19		Gestionale carriere del personale	Implementazione di un nuovo software gestionale per le carriere del personale	Affidamento del contratto e inizio delle attività	2	CURSI	gestionale contrattualizzato	100
20		Piano formativo	Realizzazione di 3 nuovi moduli formativi on line	Moduli formativi pubblicati	2	CURSI	3 moduli formativi online	100
21	Risorse tecnologiche	Ammodernamento e ampliamento sistemi di sicurezza	Integrazione dei sistemi di sicurezza dell'ex-omi, del Rettorato e dell'ex mattatoio.	Realizzazioni completate	1	CURSI	3 impianti sicurezza attivi	100
22		Diffusione della Firma Digitale	Realizzazione del Libro Firma Digitale per la realizzazione di workflow di approvazione e firma dei documenti informatici	Sviluppo del prototipo	5	MASCI	piattaforma software contrattualizzata	100
23		Supporto agli studenti	Studio di un nuovo sistema integrato di gestione delle segnalazioni (ticket)	Studio di fattibilità con individuazione delle soluzioni implementative	5	MASCI	analisi completata	100
24		Supporto tecnico-impiantistico all'avvio delle Fondazioni	Fondazioni Roma tre E-Education e Roma Tre-Palladium	Predisposizione tecnico impiantistica a supporto delle attività delle Fondazioni	1	CURSI	fornitura materiale tecnologico	100
25		Processo di dematerializzazione: riduzione dell'utilizzo della carta per fotocopiatrici	Progressiva eliminazione delle fotocopiatrici a servizio degli studenti presso le biblioteche. Dismissione del contratto SBA per affitto fotocopiatrici con scadenza 2018: progetto biennale	Dotazione presso le biblioteche di postazioni con strumenti di digitalizzazione a supporto della didattica/ricerca	6	SCACCHI	progetto definitivo	100
26	Supporto alla Didattica	Ammodernamento e ampliamento sistemi per la didattica	Impianti audio video DAMS, Aula Magna Giurisprudenza	Realizzazioni completate	1	CURSI	2 impianti tecnologici	100
27		Mobilità studentesca	Potenziamento della mobilità studentesca relativa ai programmi Erasmus e ai programmi extraeuropei	Numero di studenti assegnatari di borse	5	MASCI	723	100
28		Informatizzazione dei servizi didattici	Revisione delle procedure didattiche relative alla carriera degli studenti	Revisione delle procedure di riconoscimento delle carriere pregresse (passaggi, trasferimenti abbreviazioni, carriere chiuse per rinuncia, ecc.)	5	MASCI	5 procedure attive	100
29	Supporto agli Organi del Vertice Politico ed Amministrativo	Indicatori a supporto della governance	Realizzazione di un sistema di indicatori a supporto degli organi (Rettore, Prorettore, CdA, SA, Nucleo, Presidio)	Sviluppo del prototipo	5	MASCI	prototipo sviluppato	100

La scadenza per il raggiungimento di ciascun obiettivo operativo è, dove non espressamente indicato, il 31 dicembre 2017.

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.

L'andamento degli obiettivi viene monitorato nel corso dell'esercizio, 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 gennaio attraverso le **schede di rendicontazione finale** con le quali i Dirigenti certificano il raggiungimento o meno dell'obiettivo.

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**



3.4 Principali risultati di Ateneo

Piano straordinario della ricerca

Il Piano straordinario della ricerca di Ateneo è il frutto di una virtuosa politica di programmazione e gestione delle risorse derivanti dagli utili registrati in sede di approvazione dei Bilanci di esercizio per gli anni 2014 e 2015.

Le linee di intervento del piano straordinario di sviluppo della ricerca sono state definite attraverso un lavoro di tipo collegiale messo in atto, nel corso del 2016, da una Commissione congiunta di Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione. Esse sono state articolate in quattro azioni principali, relative all'inserimento di giovani nel tessuto della ricerca di Roma Tre, all'incremento delle capacità dell'Ateneo di attrarre risorse in bandi competitivi e di internazionalizzazione, al potenziamento dei laboratori di ricerca e, infine, ad una azione sperimentale di finanziamento per progetti di ricerca innovativi e interdisciplinari.

L'investimento totale ammonta a circa 12 milioni di euro, dei quali circa 6 milioni finanziati con apposita riserva di Patrimonio netto alimentata anche dal risultato economico d'esercizio 2014, e circa 3 milioni alimentati con le riserve di Patrimonio netto rese capienti dall'utile registrato nel bilancio di esercizio 2015. La restante quota necessaria a coprire l'investimento complessivo, pari a circa 3 milioni di euro, è stata allocata nel Budget degli investimenti di previsione 2016 sul conto relativo alle attrezzature scientifiche e messa a disposizione delle strutture dipartimentali al fine di realizzare gli interventi programmati per il finanziamento della dotazione dei laboratori di ricerca.

Con riferimento, in particolare, ai risultati raggiunti nel corso del 2017, sono proseguite le azioni relative all'attivazione di posizioni di assegni ricerca e all'assunzione di ricercatori a tempo determinato di tipo a). Alla fine del 2017 risultano utilizzate risorse corrispondenti alla copertura di n. 87 posizioni sulle 100 posizioni complessivamente previste dal piano.

Per quanto riguarda lo sviluppo dei laboratori di ricerca, nel corso del 2017 sono stati attivati, presso le strutture dipartimentali, gli interventi programmati a valere sullo stanziamento complessivo pari a € 3.000.000,00. La conclusione e la rendicontazione delle azioni complessivamente intraprese per tale finalità sono previste entro il 31 ottobre 2018.

Nel corso del 2017 sono state, inoltre, attivate tutte le procedure necessarie alla programmazione e all'utilizzo, a valere sulle disponibilità di Budget 2018, dell'ulteriore somma di € 500.000,00 finalizzata al finanziamento di progetti di ricerca innovativi e interdisciplinari. Per tale azione sono state già presentate n. 22 proposte, in corso di valutazione nella prima parte dell'esercizio 2018.

Piano straordinario della didattica

Il Piano straordinario di sviluppo della didattica è stato attivato con un finanziamento iniziale di € 2.051.000, attraverso apposita riserva di Patrimonio netto alimentata dal risultato economico dell'esercizio 2015.

Come avvenuto per la definizione delle azioni relative all'attuazione del piano straordinario per lo sviluppo della ricerca, per la individuazione delle linee di intervento è stata costituita una Commissione Congiunta tra Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione. La Commissione ha svolto i suoi lavori tra la fine del 2016 e l'inizio del 2017 e, in linea con i vincoli generali imposti per l'utilizzo dei fondi disponibili e tenendo presente l'obiettivo dell'Ateneo di riequilibrio del rapporto tra docenti e studenti, anche ai fini della valutazione da parte del Miur nell'ambito della quota premiale FFO, ha proposto di destinare la maggior parte delle risorse al reclutamento di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lett. a) della L. 240/2010.

Nel corso del 2017 sono state, quindi, attivate le relative procedure e sono state assegnate alle strutture dipartimentali le risorse corrispondenti alla copertura di una prima tranche per 25 posizioni, con l'impegno di procedere all'assegnazione di ulteriori 25 posizioni entro la fine del primo semestre dell'esercizio 2018.

Si sottolinea che l'attuazione di tale intervento è stata resa possibile grazie alla facoltà di procedere al reclutamento dei ricercatori di cui sopra anche oltre i limiti assunzionali di sistema, facoltà consentita solo a quegli atenei che presentano dei risultati positivi negli indicatori ministeriali sul personale e sulla sostenibilità economico-patrimoniale.

La volontà degli organi è quella di destinare al piano straordinario per la didattica un finanziamento complessivo di € 6 milioni da realizzare in un triennio. La gestione 2017 ha

quindi avuto, tra l'altro, come obiettivo primario quello di attuare politiche di risparmio al fine di poter attingere dal nuovo utile previsto le risorse necessarie alla residua copertura del piano. Sebbene ancora in corso di redazione, dalle prime analisi del bilancio consuntivo 2017 l'obiettivo appare pienamente conseguito e appare confermata la registrazione di un capiente utile d'esercizio.

L'elaborazione dei Piani straordinari per la ricerca e la didattica, l'individuazione delle linee guida, degli obiettivi da perseguire, delle risorse da destinare e da reperire ha comportato un'articolata fase istruttoria che ha richiesto, da parte delle strutture e degli uffici coinvolti, la messa in opera di procedure di concertazione, di programmazione, di attivazione delle pratiche amministrative necessarie e di distribuzione delle risorse nonché di monitoraggio dell'effettivo utilizzo. Tali operazioni hanno comportato un grande impegno da parte dell'Ateneo dal punto di vista amministrativo e dei tempi tecnici non comprimibili per il loro espletamento.

Sostenibilità economica e finanziaria del bilancio e indicatori Miur

La costante attenzione alle dinamiche dei costi e al loro contenimento, il monitoraggio e l'analisi dei ricavi, la verifica continua dei flussi finanziari di cassa e, in generale, una gestione estremamente accorta e prudente del budget unico di previsione dell'Ateneo, hanno consentito di chiudere tutti i bilanci con un risultato economico positivo di utile d'esercizio e hanno consentito il consolidamento della situazione patrimoniale.

L'equilibrio e la sostenibilità del bilancio di Ateneo sono confermati anche dagli ottimi risultati raggiunti negli indicatori ministeriali per il personale, per l'indebitamento e per la sostenibilità economico-finanziaria (indicatore Isef)

Con riferimento agli indicatori 2017, entro il mese di marzo 2018 si è chiusa la rilevazione e l'invio al Miur dei dati necessari al calcolo. Tuttavia, i risultati degli indicatori non sono ancora disponibili.

Anche per il 2017 tutti gli indicatori sono previsti ampiamente all'interno dei limiti. In termini di valutazione legata all'assegnazione di risorse, gli indicatori più rilevanti sono l'indicatore delle spese di personale e l'Isef per i quali si prevedono risultati ampiamente positivi.

Nel confronto con i risultati raggiunti nel 2016, una lieve flessione è dovuta a due fattori. Il primo è la riduzione delle entrate per tasse e contributi studenteschi dovuta, in gran parte, all'introduzione della no tax area prevista nella Legge di Bilancio 2017 (L.232/2016), i cui effetti sono stati solo parzialmente compensati da una assegnazione dedicata a valere sul FFO 2017. Il secondo elemento è legato all'accensione del mutuo per il finanziamento dei lavori relativi alla nuova sede sita presso l'Area dell'ex Vasca Navale e dal fatto che, d'altra parte, il valore per il 2016 era inferiore rispetto agli anni precedenti a seguito dell'esaurimento del mutuo per l'acquisto della sede Ex Omi di via Vasca Navale 79-81.

Si ricorda che il limite di legge per l'indicatore sull'indebitamento è pari al 15% ed è prevista una soglia del 10% al di sopra della quale l'unico effetto è quello di dover predisporre un piano di sostenibilità finanziaria da inviare al Miur e al Mef per l'approvazione, nei casi in cui sia necessario contrarre ulteriori forme di indebitamento a carico del bilancio di Ateneo.

Più in dettaglio, l'indicatore sulle spese di personale per il 2017 presenta un valore previsto del 61,27%, ben al di sotto del limite di legge pari all'80%. L'andamento di questo indicatore è legato anche alle disposizioni contenute nelle norme vigenti le quali, come noto, hanno effetti sia sul *turn over*, con il perdurare dei limiti alle assunzioni di personale, sia sul trattamento stipendiale del personale, con i limiti al fondo accessorio per il personale tecnico-amministrativo-bibliotecario.

Significativo è anche il risultato ottenuto per l'Isef (indicatore di sostenibilità economica e finanziaria) che presenta per il 2017 un valore previsto pari a 1,23. Si ricorda che l'Isef ha una valutazione positiva se risulta superiore a 1.

Nel 2016, ultimo anno per il quale è disponibile il calcolo ministeriale ufficiale, Roma Tre presenta per l'indicatore di personale il 7° miglior risultato tra le università statali, escludendo le università per stranieri e le Istituzioni ad ordinamento speciale, e il 10° miglior risultato per l'Isef.

Gli ottimi risultati conseguiti nei due indicatori descritti hanno consentito a Roma Tre di partecipare, anche per l'assegnazione 2017, alla distribuzione della quota premiale sulle disponibilità assunzionali, posizionandosi, nel sistema universitario, al 12° posto come ammontare di risorse aggiuntive di punto organico assegnate.

Turn over e programmazione del personale

I risultati ottenuti negli indicatori ministeriali relativi alle spese di personale e all'Isef, di cui si è già parlato in precedenza nella presente relazione, hanno avuto effetti rilevanti anche sulle capacità assunzionali all'Ateneo.

Da un lato, i valori positivi degli indicatori hanno consentito all'Ateneo assunzioni straordinarie di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lett. a) della L.240/2010. A partire dal 2016, infatti, è possibile, per gli Atenei con un indicatore di spese di personale al di sotto dei limiti di legge, procedere ad assunzioni dei ricercatori di cui sopra oltre i limiti previsti per il *turn over*. Questa facoltà ha consentito all'Ateneo di dare attuazione ai piani straordinari per la didattica e per la ricerca e di poter programmare, nel corso del 2017, l'assunzione di 25 posizioni da ricercatore di cui all'art. 24 comma 3 lett. a).

Dall'altro lato, gli ottimi risultati degli indicatori citati hanno consentito, anche per il 2017, di partecipare all'assegnazione della quota premiale di punti organico, che vengono sostanzialmente distribuiti in base alla dimensione del margine che deriva direttamente dal calcolo dell'Isef. A fronte di un limite di sistema pari all'80% delle cessazioni dell'anno precedente, Roma Tra ha ricevuto per il 2017 una quota di punti organico pari al 93,43% delle cessazioni 2016, con un miglioramento pari quasi al 17% rispetto al limite di sistema e un posizionamento, nel sistema universitario, al 12° posto in termini di assegnazione della quota premiale di punti organico.

I risultati ottenuti in termini di stabilità economica e finanziaria dei bilanci hanno quindi avuto l'effetto di garantire, seppur nell'ambito degli stringenti limiti di legge, una ampia disponibilità di punti organico, che hanno consentito la distribuzione ai dipartimenti per assunzioni di personale docente di un totale di 128,24 p.o. nel periodo 2013-2017. Nello stesso periodo è stato possibile destinare un totale di 14,40 p.o. alle assunzioni di personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, a valere sulle relative cessazioni e sulle ulteriori disponibilità derivanti dalla quota premiale sulle cessazioni di personale di diverso ruolo, come deliberate dagli Organi di Governo.

In relazione ai risultati ottenuti nel corso del 2017, nonostante i citati vincoli normativi e i ritardi con i quali il MIUR comunica annualmente i contingenti assunzionali, l'Ateneo è stato comunque in grado di adottare un organico piano programmatico avente ad oggetto da un

lato l'assegnazione di risorse di punto organico alle strutture dipartimentali, destinate sia alla loro autonomia responsabile sia al raggiungimento delle quote per il reclutamento di personale esterno, e dall'altro lato l'avvio di un piano di sviluppo di Ateneo volto al parziale reintegro della dotazione organica del personale docente e ricercatore, al reclutamento di nuove unità di personale collaboratore esperto linguistico, per lo sviluppo dei servizi offerti dal Centro Linguistico di Ateneo, e al rafforzamento delle dotazioni del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario mediante risorse straordinarie a ciò destinate.

In particolare, anche per il 2017 gli organi di governo dell'Ateneo hanno inteso definire per le strutture dipartimentali una cornice di riferimento per l'adozione delle proprie autonome programmazioni nel rispetto dei vincoli normativi, mantenendo l'impegno a rendere così possibile un ottimale utilizzo di tutte le risorse di punto organico assegnate e impegnandosi nella destinazione di risorse specifiche finalizzate a garantire una quota base di reclutamento dall'esterno.

L'attenta programmazione delle risorse assunzionali, l'assegnazione puntuale effettuata anche in considerazione dei limiti e dei vincoli di legge relativi alle modalità di impiego delle disponibilità di punto organico e il continuo monitoraggio effettuato sulle procedure di utilizzo delle risorse svolto da parte degli uffici preposti, hanno consentito un utilizzo ottimale delle risorse assunzionali a disposizione permettendo al contempo il rispetto, per il 2017 così come per gli anni precedenti, di tutte le disposizioni di legge. In particolare si sottolinea il continuo rispetto del vincolo alla destinazione di almeno il 20% delle disponibilità assunzionali a personale docente esterno all'Ateneo (art. 18, comma 4, L.240/2010) che ha consentito all'Ateneo di poter ricevere, sia per il 2016 che per il 2017, i relativi incentivi a valere sul FFO destinati a quegli Atenei che presentano percentuali di assunzione di personale esterno superiori al 20%.

Con particolare riferimento al 2017, la percentuale di personale docente esterno sul totale delle assunzioni di personale docente è di poco superiore al 38,50%, con una media nel triennio 2015-2017 pari a quasi il 34%; il vincolo relativo alle assunzioni di personale ricercatore art. 24, comma 3, lett b) rispetto alle assunzioni di professori ordinari è stato ampiamente rispettato, con un rapporto tra ricercatori e ordinari superiore al 115%, derivante dall'assunzione di 22 ricercatori a fronte di 19 professori di I fascia, e un dato medio nel triennio 2015-2017 pari quasi al 67% a fronte di un vincolo del 50%; risulta rispettato anche il limite del 50% per le chiamate art. 24, comma 6, L. 240/2010 con una

percentuale poco superiore al 33% nel 2017 a fronte di un dato medio nel periodo 2013-2017, oggetto di monitoraggio da parte del Ministero, pari a circa il 47%.

Parimenti, è stato soddisfatto l'obiettivo di realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale di professori di I fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia, obiettivo previsto all'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 49/2012 e ribadito, con riferimento al triennio 2016-2018, dall'art. 1, comma 2, del DPCM 7 luglio 2016. Tale rapporto è pari per il 2017 al 44,13%, con una riduzione del 21% rispetto al rapporto esistente nel 2013, anno in cui i professori di I fascia rappresentavano quasi il 56% del totale del personale docente.

Occorre inoltre rimarcare il notevole impulso che l'Ateneo nel 2017 ha saputo dare per il reclutamento di nuovi ricercatori di cui all'art. 24 comma 3 lett. a) grazie all'adozione del Piano Straordinario per la didattica, di cui si è già scritto, che prevede a regime l'attivazione di 50 nuovi posti, dei quali una I tranche pari al 50% già programmata nel secondo semestre dell'anno appena concluso.

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’Area del Personale, 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 dal Consiglio di Amministrazione e trasmessa per la validazione all’O.I.V., ai sensi dell’art. 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009, da effettuarsi entro il mese di giugno.

Il documento approvato e validato è pubblicato, entro il 30 giugno nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito di Ateneo e sull’apposito sito della Funzione Pubblica.