

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Università degli Studi ROMA TRE

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (II) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	Si riscontra la corrispondenza tra il numero di obiettivi raggiunti/parzialmente raggiunti/non raggiunti riportato nel capitolo di riferimento rispetto alla tabella inserita nell'allegato n. 2 della Relazione - documento di valutazione.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Avvertenza: la numerazione dei capitoli/paragrafi e la titolazione della presente tabella non coincidono puntualmente con quelle della Relazione sulla performance in quanto alcuni contenuti sono riportati nel documento Relazione della Direzione Generale che è associato alla Relazione sulla Performance.	
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il paragrafo 2.1 non è presente nella Relazione in quanto l'Amministrazione ha ritenuto di non dover replicare la descrizione del contesto esterno già illustrata nel Piano della performance.	SI
2.2	L'amministrazione	Il paragrafo è intitolato "Struttura organizzativa" . L'assetto organizzativo dell'Amministrazione centrale risulta conforme al Decreto DG prot. 17152 Rep. 1047 del 28 giugno 2013 riscontrato dal Nucleo nella verifica del 2015; Organigramma presente nella Relazione e pubblicato in Amministrazione Trasparente.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Il paragrafo corrisponde al 2.1 della Relazione. Il Nucleo rileva che il Piano della performance 2015 prevede 8 obiettivi strategici declinati in 21 obiettivi operativi che sono stati tutti raggiunti totalmente ad eccezione di uno, parzialmente conseguito.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Il paragrafo 2.4 non è presente nella Relazione in quanto l'Amministrazione ha ritenuto di non dover replicare l'analisi delle criticità e delle opportunità già illustrata nel Piano della performance laddove detta analisi costituisce un ausilio indispensabile per la definizione degli obiettivi strategici.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della performance	Dall'analisi dell'albero della performance, si rileva come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo, all'attuazione del mandato Istituzionale. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica e integrata della performance di Roma Tre.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici discendono coerentemente dalla Missione e Visione di Roma Tre (Mandato istituzionale) e scaturiscono dallo Statuto, dalla normativa vigente in materia, da ultimo il DM n. 827/2013 - Definizione delle linee generali di indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2013/2015, nonché dal Documento di programmazione triennale.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Gli obiettivi operativi sono misurati attraverso indicatori pertinenti e target ragionevolmente programmati che derivano dall'attività di mappatura dei processi/servizi. Il Nucleo riscontra che nell'Allegato n. 2 della Relazione sono presenti gli studi di fattibilità degli obiettivi e le schede di monitoraggio. Sono state condotte verifiche a campione attraverso la documentazione di seguito indicata per ciascun obiettivo in esame: n. 4T: certificazione del Dirigente e verifica documento prodotto ALLEGATI 1; n. 11: moduli formativi avviati ALLEGATO 2; n. 13: verifica del sito web del Servizio Prevenzione e Protezione e stampa homepage ALLEGATO 3; n. 17 bando di gara Project financing nuovo Rettorato e secondo lotto Vasca Navale, Documenti Castro Pretorio e Padiglione 9E Mattatoio ALLEGATO 4; n. 21S: Report mappatura a campione ALLEGATO 5.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Il paragrafo 3.4 non è presente nella Relazione in quanto gli obiettivi individuali sono trattati nel precedente punto 3.3. Il Nucleo riscontra che nell'Allegato n. 1 della Relazione sono presenti le schede di valutazione della performance individuale del personale dirigenziale sottoposto a valutazione.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Il capitolo non è presente nella Relazione in quanto il tema delle risorse è ampiamente trattato nel capitolo 8 della Relazione della Direzione Generale associato alla Relazione sulla Performance che è stata oggetto di esame approfondito da parte del Nucleo.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Il capitolo corrisponde al capitolo 4 della Relazione. Il Nucleo riscontra sul sito dell'Area Benessere Organizzativo la pubblicazione degli esiti dell'indagine sul livello di percezione del benessere organizzativo del personale TAB e delle iniziative riferite al telelavoro, all'attivazione del centro estivo e alla prevenzione medica. ALLEGATO 6	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Il capitolo corrisponde al capitolo 5 della Relazione.	
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Il paragrafo corrisponde al 5.1 della Relazione. Dalle verifiche effettuate su documenti e schede allegate alla Relazione, si confermano le fasi, i tempi e le responsabilità indicati nel capitolo di riferimento.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Il paragrafo 6.2 non è presente nella Relazione in quanto le fasi del ciclo di gestione sono fissate dalla legge che l'Ateneo rispetta senza avere evidenziato nel tempo sfasamenti o criticità.	SI
Inserita nella Relazione	Tabella obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono riportati nella tabella "albero della performance".	SI
Inserita nella Relazione	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella è riportata a pagina 29 della Relazione.	SI
Inserite nella Relazione Allegato 1	Tabella sulla valutazione individuale	Dal riscontro delle tabelle di cui all'allegato 1 della Relazione emerge che la valutazione individuale dei Dirigenti è basata sia sui risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati, sia sui comportamenti organizzativi. La valutazione del Direttore Generale avviene attraverso la Relazione sull'attività di gestione ai sensi dell'art 22 comma 4 dello Statuto di Ateneo.	SI