

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 (H) (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 nella documentazione analizzata "PIANO_OBIETTIVI_2017.pdf".	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	Capitolo 2 paragrafo 2.2 pag. 4-5	SI
2.2	L'amministrazione	Il paragrafo 2.4 del Capitolo 2 intitolato "L'Amministrazione" pag. 12 rimanda alla Relazione della Direzione Generale sull'attività di gestione 2017 dove sono riportate tutte le informazioni riguardanti la struttura organizzativa; Il paragrafo contiene l'Organigramma.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Il Nucleo rileva che i risultati sono sinteticamente riportati nel Capitolo 1 "Presentazione della relazione" . I 29 obiettivi sono rendicontati attraverso gli studi di fattibilità e le schede di monitoraggio intermedio e finale contenuti nella documentazione allegata "schede_obiettivi_2017_x-x.pdf" (6 documenti). Il paragrafo 3.4 dettaglia i principali risultati di Ateneo raggiunti nel corso del 2017.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	I punti di forza ed i margini di miglioramento sono riportati nel Capitolo 2 paragrafo 2.3 pag 5-7.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della <i>performance</i>	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 8.8.2016 - Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2016/2018, nonché dai Documenti interna di programmazione triennale.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Gli obiettivi operativi sono misurati attraverso indicatori pertinenti e target ragionevolmente programmati. Il Nucleo riscontra che nella documentazione fornita sono dettagliate le attività di studio di fattibilità degli obiettivi, quelle di monitoraggio, e le attività di certificazione del raggiungimento. La documentazione comprende anche la certificazione e l'attestazione da parte del Direttore Generale del raggiungimento degli obiettivi, da cui discende la valutazione numerica alla base della valutazione complessiva di ciascun dirigente. Si segnala l'opportunità, nelle prossime relazioni, di migliorare la leggibilità del documento di sintesi degli obiettivi, esplicitando meglio i parametri di partenza cui si riferiscono i target, così come fatto nella documentazione fornita per la valutazione.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Il paragrafo non è presente nella Relazione in quanto gli obiettivi individuali sono trattati nel precedente punto 3.3. Il Nucleo riscontra che la documentazione fornita ai fini della validazione della Relazione comprende 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 nella Relazione della Direzione Generale associata alla Relazione sulla Performance che è stata oggetto di esame approfondito da parte del Nucleo.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Capitolo 2 paragrafo 2.3 pag. 8-12. Le iniziative di Pari Opportunità sono riportate sulla pagina web del C.U.G.: http://cug.uniroma3.it/ . Si segnala l'opportunità di aumentare il numero di informazioni presentate in particolare introducendo ulteriori analisi riguardanti il personale docente e i risultati delle importanti iniziative volte a garantire le pari opportunità.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Il capitolo corrisponde al Capitolo 4 della Relazione.	
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Il paragrafo corrisponde al 4.1 della Relazione. Dalle verifiche effettuate su documenti e schede fornite a supporto della Relazione, si confermano le fasi, i tempi e le responsabilità indicate nel capitolo di riferimento.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Il paragrafo 6.2 non è presente nella Relazione. In linea di massima, l'Ateneo rispetta comunque le scadenze fissate dalle norme senza avere evidenziato nel tempo particolari sfasamenti o criticità.	SI
Inserita nella Relazione	Tabella obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono riportati nel Capitolo 3 paragrafo 3.2 pag. 24 e nella tabella "albero della performance" nel Capitolo 3 paragrafo 3.1 pag. 20	SI
Inserita nella Relazione	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	La tabella è riportata a pag. 36 della Relazione.	SI
Inserite nella Relazione Allegato 1	Tabelle sulla valutazione individuale	Dal riscontro delle tabelle fornite a supporto dell'analisi 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