

## SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE	Altra amministrazione	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
	Università degli studi ROMA TRE	

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 allegato n.5	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		
2.1	Il contesto esterno di riferimento		
2.2	L'amministrazione	Nuovo assetto organizzativo dell'Amministrazione centrale conforme al Decreto DG prot. 17152 Rep. 1047 del 28 giugno 2013; (ALLEGATO 1 Carte di lavoro)	SI
2.3	I risultati raggiunti	In tema di trasparenza e prevenzione della corruzione si riscontra la nomina del responsabile della prevenzione della corruzione con la Delibera del Consiglio di Amministrazione del 26/03/2013; attraverso l'esplorazione del sito web di Ateneo si riscontra la creazione della sezione "Amministrazione trasparente" e la sua popolazione. (ALLEGATO 2 Carte di lavoro)	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Dai riscontri effettuati sulla documentazione allegata, emerge la necessità di estendere il processo di valutazione.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della <i>performance</i>	Da un riscontro delle tabelle allegate, dello Statuto e della Matrice del Piano della performance 2013-2015, si rileva la corrispondenza tra Missione e Visione, Obiettivi ed Azioni strategiche nonché obiettivi operativi coerenti con la struttura dell'albero della performance.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi e le azioni strategiche discendono coerentemente dalla Missione e Visione di Roma Tre e sono frutto dell'analisi SWOT riportata nel Piano della performance 2013-2015.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Gli obiettivi operativi discendono coerentemente dalle azioni strategiche; sono misurati attraverso indicatori pertinenti e target ragionevolmente programmati (ALLEGATO 3 Carte di lavoro). Sono state condotte verifiche a campione su: Obiettivo n. 1.1.1 attraverso la consultazione e la successiva verifica della Delibera del Consiglio di Amministrazione del 22.01.2013; Obiettivo n. 1.4.2 attraverso la consultazione e la successiva verifica Circolare prot.8401 del 26.03.2013; Obiettivo n. 1.3.3 attraverso la consultazione e la successiva verifica del Decreto prot.7882 del 30.03.2013; Obiettivo n. 1.2.5 attraverso la consultazione e la successiva verifica del Decreto prot.12681 del 17.05.2013	SI
3.4	Obiettivi individuali	Il monitoraggio degli obiettivi operativi di diretta responsabilità dei Dirigenti viene espletato attraverso gli studi di fattibilità e le relative certificazioni.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	I risultati ottenuti in relazione agli indicatori previsti per la verifica della sostenibilità economica patrimoniale finanziaria degli Atenei sono stati verificati attraverso il portale del MIUR "ProPer" per l'anno 2012. Per l'anno 2013 i risultati sono stati verificati attraverso la consultazione del documento di invio dati al MIUR a firma del Rettore e del Direttore Generale, non avendo il MIUR ancora certificato i dati. (ALLEGATO 4 Carte di lavoro)	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Si riscontra l'effettiva nomina del Comitato Pari Opportunità attraverso il Decreto n.3109 prot.47585 del 25.11.2008 e l'avvio della procedura di nomina del Comitato Unico di Garanzia con Delibera del Senato Accademico del 23.04.2013. (ALLEGATO 5 Carte di lavoro)	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	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 <i>performance</i>		
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La tabella è allegata alla Relazione completa degli indicatori di outcome e di target.	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	La tabella è allegata alla Relazione completa degli indicatori, target e soggetti referenti.	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Dal riscontro delle tabelle allegate alla Relazione emerge che la valutazione individuale dei Dirigenti è basata sia sui risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati, sia sui comportamenti organizzativi.	SI