

Al Magnifico Rettore  
Al Direttore Generale

e p.c.  
ANVUR – Agenzia Nazionale di Valutazione  
del Sistema Universitario e della Ricerca

### **Documento di validazione della Relazione sulla *performance***

A. Il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi Roma Tre, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche intervenute con il D.Lgs. n. 74/2017, ha preso in esame la Relazione sulla *performance*, resa disponibile in via preliminare e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28/06/2023 per essere trasmessa formalmente al Nucleo con nota prot. n. 56713 del 28/06/2023.

B. Il Nucleo di Valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base dell'analisi dei dati contenuti nella Relazione, nei suoi allegati e nelle carte di lavoro, e tenendo anche conto della rendicontazione degli obiettivi della Direzione Generale dell'anno 2022.

C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso gli uffici amministrativi dell'Ateneo e trasmesse in copia al Nucleo di Valutazione.

D. Tutto ciò premesso il Nucleo di Valutazione, riunitosi in data 30/06/2023, valida la Relazione sulla *performance*.

La Coordinatrice del Nucleo di Valutazione

Prof.ssa Silvia Terzi

**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	La presentazione e l'indice sono presenti nel documento e risultano conformi a quanto previsto.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Nella sezione sono riportate in forma sintetica le informazioni principali che riguardano l'Ateneo e la sua collocazione istituzionale.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il paragrafo riporta significativi elementi di analisi del contesto esterno di riferimento, segnalando in maniera appropriata le opportunità e le minacce che caratterizzano l'evoluzione amministrativa e l'ambiente di policy, per cui a fronte del miglioramento di aspetti qualificanti della vita dell'Ateneo sussistono rilevanti incertezze collegate alla congiuntura economica, alla politica universitaria e all'instabilità dei riferimenti pubblici.	SI
2.2	L'amministrazione	Viene illustrata in dettaglio l'articolazione degli uffici, con l'indicazione delle competenze attribuite alle 10 direzioni e alle 2 strutture complesse di staff al vertice amministrativo (Direttore Generale) ed al Rettore. Viene riportata in tabella la dotazione organica riguardante il personale a tempo indeterminato, suddiviso per sesso e qualifica. L'organigramma funzionale è consultabile separatamente nell'Allegato 2.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Viene riportata una sintesi tabellare dei principali risultati raggiunti, rimandando per approfondimenti e supplementi informativi al documento "Confronto statistico sulle attività svolte e comparazione con gli obiettivi della programmazione strategica" a cura del Direttore Generale, inserito come Allegato 1.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Sono sinteticamente elencati i diversi punti di forza dell'Ateneo e i margini di miglioramento individuati.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Nella sezione viene illustrato il mandato istituzionale e la missione, evidenziando le priorità strategiche di Ateneo e gli indirizzi strategici generali da cui discendono gli indirizzi strategici di Ateneo. Viene rappresentato in forma grafica il cascading degli obiettivi assegnati al Direttore Generale e gli obiettivi assegnati alla dirigenza, con indicazione dei risultati raggiunti e degli scostamenti (in termini positivi) rispetto ai target prefissati.	SI
3.1	Albero della <i>performance</i>	Viene presentata in forma grafica la struttura dell'albero della performance, con indicazione di aree strategiche, indirizzi ed obiettivi.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Sono riportati gli obiettivi strategici di Ateneo che costituiscono macro-aree di riferimento per gli obiettivi della direzione generale e per gli obiettivi assegnati alla dirigenza (cfr. anche declinazione obiettivi 2022 riportata nell'Allegato 3)	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Viene riportato il piano degli obiettivi operativi 2022 di cui al Piano integrato 2022-2024, classificati in obiettivi di innovazione, sviluppo e mantenimento. Viene riportato il prospetto completo degli obiettivi operativi 2022 con i rispettivi indicatori e i valori target di riferimento per tutta la validità dell'obiettivo, il valore di partenza del target, il grado di raggiungimento certificato dalla Direzione Generale e i capitoli di bilancio destinati alle risorse necessarie al raggiungimento dell'obiettivo.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Ai fini della valutazione della performance individuale viene riportato il meccanismo di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi, che fa riferimento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo, validato dal Nucleo di Valutazione a gennaio 2023, e viene riportata una visualizzazione in forma tabellare e grafica degli obiettivi, degli indicatori e dei risultati misurati. Sono riportati anche gli esiti delle indagini di customer satisfaction.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Sono analizzati gli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria nel periodo 2015-2022, il trend del FFO e i dati relativi al modello del costo standard. Sono presenti informazioni sul Bilancio consuntivo 2022, sui virtuosi indicatori dei tempi di pagamento, sul piano di reclutamento dei ricercatori, sul turn over e sulla programmazione del personale effettuata nei limiti delle disponibilità assunzionali assegnate dal MUR. Sono fornite informazioni sul patrimonio edilizio, i servizi al personale e i servizi per gli studenti, l'Agenzia della Ricerca, il Sistema Bibliotecario, le politiche internazionali e l'Informatizzazione e la dematerializzazione dei processi amministrativi.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Nella sezione viene presentata un'analisi di genere del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario e vengono presentate le caratteristiche della dotazione organica di questa tipologia di personale nel 2022. Viene presentata un'analisi di genere del personale docente con aggiornamento dei dati a fine 2022. Vengono illustrate le iniziative in favore del personale e le azioni positive (cfr. anche Allegato 4 - Relazione annuale del CUG)	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Nella sezione sono presenti le informazioni richieste, sia pure riportate in maniera schematica.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Viene riportata una tabella in cui si identificano in forma schematica la tempistica, le fasi, i soggetti del ciclo di gestione della performance.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Paragrafo sintetico con commenti sull'applicazione del sistema di misurazione e valutazione e con segnalazione di alcune criticità riguardanti la definizione degli obiettivi delle singole unità amministrative. Emerge la necessità di riservare particolare attenzione al processo di verifica periodica degli obiettivi di performance delle strutture, all'interno del quale è stato ampliato, nel corso dell'anno corrente, il ricorso all'acquisizione della soddisfazione periodica e continua degli utenti. E' evidenziata anche la necessità di apportare alcuni correttivi al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance a seguito della riconfigurazione del quadro normativo avviata con l'introduzione del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (PIAO) di cui all'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 - già intervenuti con l'aggiornamento del Sistema effettuato nell'anno corrente - ma anche la consapevolezza che una compiuta revisione del Sistema sarà possibile solo una volta che il processo di riforma abbia assunto una forma sufficientemente definita e consolidata.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Presente nel documento un prospetto degli obiettivi strategici e della declinazione degli obiettivi (cfr. Allegato 3).	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Presente il documento relativo ai documenti del ciclo di gestione della performance (cfr. Allegato 5)	SI
Allegato 4	Tablelle sulla valutazione individuale	La tabella è presente fra le carte di lavoro, inoltre l'informazione è documentata al paragrafo "3.4 Obiettivi individuali", che riporta una rappresentazione grafica delle medie dei risultati misurati.	SI