



PIANO PERFORMANCE

- ANNO 2022/2024 -

ALLEGATO II

Premessa al Piano Performance

“La programmazione è il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento”, (principio contabile applicato della programmazione: all. 4/1 al D.Lgs. 118/11).

L'articolo 17, comma 1 della Legge regionale 27 Luglio 2018 n. 6 "Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno del diritto allo studio e la promozione della conoscenza nella Regione" sancisce che: *“Il Consiglio di amministrazione, tenendo conto delle proposte formulate dalla Consulta, adotta il programma annuale di attività dell'Ente, in coerenza con il Piano Regionale Triennale elaborato dalla Giunta regionale ai sensi dell'articolo 16, che costituisce l'atto di indirizzo per l'attività amministrativa e gestionale di competenza del Direttore Generale, per l'assegnazione degli obiettivi da realizzare nel periodo di validità del programma stesso e per il riparto delle necessarie risorse umane, strumentali e finanziarie, nonché il riferimento per la verifica dei risultati e per la valutazione dei dirigenti. Le attività svolte in attuazione del programma di cui al comma 1 ed i risultati conseguiti sono descritti in una relazione annuale adottata dal Presidente e trasmessa alla Giunta regionale, ai fini della valutazione di cui all'articolo 18, comma 2, lettera b). La Giunta regionale trasmette, entro il 31 marzo, la relazione annuale alla commissione consiliare competente in materia”.*

Il Piano Performance è redatto tenendo conto delle direttive impartite dal Consiglio di amministrazione, al fine di svolgere le previste funzioni di coordinamento finalizzate a garantire la gestione organica ed integrata delle attività dell'Ente.

Il Consiglio di Amministrazione assegna al Direttore Generale, sulla base del programma annuale di attività di cui all'articolo 17, comma 1 della L.R. n. 6/2018, gli obiettivi amministrativi e gestionali da realizzare nel periodo di validità del programma stesso, nonché le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie e ne verifica, con riferimento agli obiettivi assegnati e sentito l'organo di valutazione e controllo strategico, i risultati di gestione.

Per l'anno 2022 con deliberazione di C.d.A. n. 19 del 29 aprile 2022 sono stati individuate le Linee di indirizzo sulla gestione dell'Ente ed assegnati gli obiettivi specifici al Direttore Generale dai quali sono stati declinati gli obiettivi del Piano delle Performance 2022/2024

I contenuti del Piano Performance, fermi restando i vincoli posti con l'approvazione del bilancio di previsione e le indicazioni contenute nel *Piano Regionale Triennale e nel Programma Annuale di Attività dell'Ente*, sono la risultanza di un processo iterativo e partecipato che coinvolge il Direttore Generale e la dirigenza dell'ente e rappresenta lo strumento attraverso il quale si definiscono gli obiettivi di gestione, l'assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento e alla successiva valutazione.

Il documento consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell'ente e, attraverso la Relazione annuale di conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell'ente, monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi, confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni, individuare margini di intervento per migliorare l'azione dell'Ente.

Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza e consentire agli utenti di valutare e verificare la coerenza dell'azione amministrativa con gli obiettivi strategici delineati e l'efficacia delle scelte operate ma anche l'operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi. Il Piano, infatti, costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli incentivi economici.

Il perseguimento delle finalità dell'Ente DiSCo avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e valutazione, nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'Ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri.

L'atto fondamentale del processo di programmazione è costituito dal Piano Regionale Triennale elaborato dalla Giunta regionale, recepito dall'Ente attraverso il *Programma Annuale di Attività* e tradotto in obiettivi operativi assegnati ai Dirigenti di Area attraverso il Piano Performance.

L'approccio di tipo interattivo e conoscitivo adottato nel corso della stesura del documento è volto a garantire che il Piano nell'ambito di un corretto ciclo della performance possa diventare strumento per:

a) supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti (creazione di valore pubblico);

b) migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli;

c) comunicare anche all'esterno (accountability) ai propri portatori di interesse (stakeholder) priorità e risultati attesi.

Riferimenti normativi

Il presente Piano della Performance, come previsto dall'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 è redatto in coerenza con la Legge Regionale n. 21 del 30/12/2021 di approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2022-2024 e con le Linee di indirizzo sulla gestione dell'Ente adottate dal Consiglio d'Amministrazione con delibera n. 19 del 29/04/2022.

INDICE

<u>PREMESSA AL PIANO PERFORMANCE</u>	<u>2</u>
<u>1. PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE</u>	<u>5</u>
<u>2. ALBERO DELLE PERFORMANCE</u>	<u>8</u>
<u>3. PROGETTI SPECIFICI E RISORSE FINANZIARIE ASSEGNATI ALLE AREE</u>	<u>14</u>
<u>4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</u>	<u>15</u>
<u>5. ATTRIBUZIONE DEL PESO DEGLI OBIETTIVI PROPRI E DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SETTORE AI FINI DELLA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE</u>	<u>17</u>
<u>6. MODALITÀ DI MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI</u>	<u>19</u>

1. PRESENTAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE

Con la Legge regionale 27 Luglio 2018 n. 6 "Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno del diritto allo studio e la promozione della conoscenza nella Regione" l'Ente pubblico dipendente per il diritto agli studi universitari del Lazio - Laziodisu è riordinato nell'Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza (DiSCo) al fine di favorire l'attuazione coordinata degli interventi, dei servizi e delle prestazioni in favore di tutti gli studenti che hanno avuto accesso ai corsi di istruzione superiore e ai cittadini in formazione, che consistono principalmente in azioni volte ad assicurare un apprendimento per tutto l'arco della vita, attività di informazione, di orientamento formativo e di sostegno all'inserimento nel mondo del lavoro, azioni volte a promuovere modelli innovativi di erogazione della formazione professionale, erogazione di borse di studio, posti alloggio e contributi finanziari per la residenzialità, ristorazione gratuita o a prezzo agevolato, borse per esperienze formative all'estero, misure compensative per studenti rientranti in fasce di reddito medio-basse.

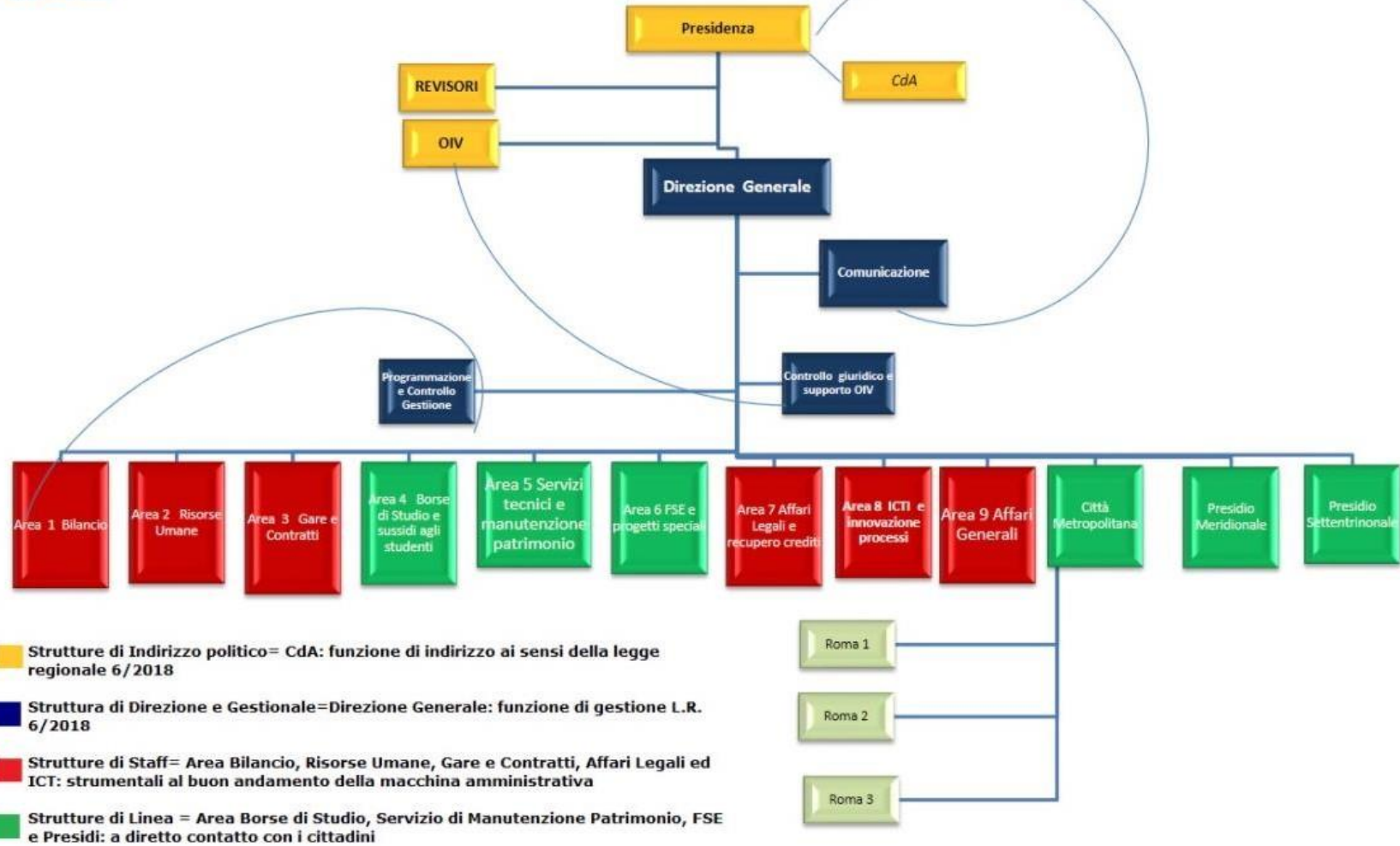
DiSCo è l'ente pubblico dipendente regionale cui la Regione attribuisce il ruolo di Ente regolatore del sistema integrato di interventi, servizi e prestazioni per il diritto agli studi universitari in conformità agli articoli 3, 34 e 117 della Costituzione, all'articolo 14 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, all'articolo 7, comma 2, lettera h), dello Statuto e al decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 68 nonché del recente D.M. 1320/21 concernente la revisione della normativa di principio in materia di diritto allo studio e valorizzazione dei collegi universitari legalmente riconosciuti..

Organizzazione

La necessità di garantire l'attuazione coordinata degli interventi, dei servizi e delle prestazioni in favore di tutti gli studenti ha dato luogo all'esigenza di adattare la struttura dell'Ente agli obiettivi e alle modalità di lavoro e alle funzioni di programmazione e controllo che emergono dalla normativa vigente.

L'attuale organizzazione ha come obiettivo ultimo la costruzione di un sistema amministrativo che, in linea con la programmazione Regionale, sia in grado di garantire una migliore qualità possibile degli interventi realizzati e dei servizi e prestazioni erogate.

Di seguito si riporta l'organizzazione funzionale dell'Ente DiSCo approvata con Decreto n. 21 del 31.12.2020:



Personale

La dotazione organica di cui al decreto commissariale n. 23/2018, approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 591 del 23 ottobre 2018, modificata in fase di approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Ente per le annualità 2020 -2022 (delibere del CdA n. 46 e 50 del 2020 e n. 3 del 2021 approvate con Deliberazione di Giunta Regionale n. 80 dell'11 febbraio 2021) prevede un numero di 345 unità di personale di ruolo a cui si aggiunge il Direttore Generale, a fronte di n. 162 unità di personale in servizio al 1 gennaio 2022, secondo il seguente quadro riassuntivo:

Categoria	Dotazione Organica	Personale di ruolo in servizio	Carenza
Dirigenti	15	7	8
D	61	30	31
C	146	87	59
B	123	38	85
Totale	345	162	183

La spesa potenziale della dotazione organica riportata nel Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Ente per le annualità 2020 -2022 è la seguente:

Categoria	Dotazione Organica	Retribuzione fondamentale individuale	Costo potenziale dotazione organica
Dirigenti	15	€ 59.821,63	€ 897.324,45
D	61	€ 32.754,11	€ 1.998.000,71
C	146	€ 30.217,69	€ 4.411.782,74
B	123	€ 26.685,31	€ 3.282.293,13
totale	345		€ 10.589.401,03

2. ALBERO DELLE PERFORMANCE

L'Ente DiSCo sulla base della missione istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli stakeholder e dei vincoli finanziari, individua gli obiettivi strategici, che coprono tutte le aree di attività dell'Ente.

Ciascun obiettivo strategico, con una relazione "1 a N", è articolato negli obiettivi operativi di orizzonte temporale triennale, che vengono attuati attraverso specifici piani di attività (fasi).

Per maggiore chiarezza di seguito si riportano in sintesi le linee di indirizzo pluriennale sulla gestione dell'Ente che si intendono realizzare nel prossimo triennio:

Tema	Descrizione
1. Riorganizzare e semplificare	Riassetto dell'organizzazione interna con finalità di semplificazione dei processi decisionali interni e in particolare: <ul style="list-style-type: none">• ruolo della direzione generale quale traino del cambiamento;• organizzazione articolata per funzioni orizzontali e/o ambiti territoriali;• formazione come leva del cambiamento organizzativo.
2. Più qualità, più servizi	Revisione dei processi produttivi in una logica di "lean organization" e verifica della qualità dei servizi: <ul style="list-style-type: none">• analisi dei processi di lavoro e individuazione delle criticità;• standardizzazione dell'azione amministrativa con la predisposizione di "procedure operative";• verifica dell'efficacia delle misure adottate;• azioni organizzative e gestionali volte al miglioramento:• qualità, numero e sicurezza dei servizi alloggiativi, di ristorazione ed erogazione delle borse di studio.
3. Misurare per migliorare	Introduzione di tecniche di controllo di gestione sulla scorta della revisione della contabilità in termini analitici: <ul style="list-style-type: none">• attuazione di un processo di misurazione ed analisi dei costi dell'Ente, attraverso l'applicazione di una specifica metodologia di controllo di gestione supportata da un sistema informatico integrato in rete;• gestione ed elaborazione dei dati al fine di implementare in maniera compiuta il "Ciclo della Performance" con fasi di pianificazione e controllo.
4. L'innovazione dei processi	Piano e-government e revisione dei sistemi interni: <ul style="list-style-type: none">• Digitalizzazione piena e semplificazione delle fasi di accesso dell'utenza ai servizi dell'Ente;• interoperabilità dei sistemi che consenta un pieno ed efficace colloquio tra sistemi operativi;• reingegnerizzazione delle fasi dei progetti finanziati dal Fondo Sociale Europeo.
5. Patrimonio immobiliare: risorsa da valorizzare	Valorizzazione del patrimonio immobiliare e piano di riassetto e dislocazione degli uffici:

	<ul style="list-style-type: none"> • analisi quali-quantitativa del patrimonio; • regolamento del patrimonio; • piano di valorizzazione; • contestuale piano di nuova dislocazione degli uffici (front-office e back-office).
--	---

Nell'**Allegato A – Albero delle performance**, si riporta l'albero delle Performance che mette in evidenza la struttura di pianificazione e programmazione dell'amministrazione.

Di seguito vengono evidenziati in una tabella riepilogativa gli obiettivi collegati a ciascuna strategia con l'indicazione:

- del codice e del titolo dell'obiettivo operativo;
- dell'Area o Presidio territoriale a cui è stato assegnato;
- del peso rispetto all'obiettivo strategico che in fase di monitoraggio deve essere ponderato con la percentuale di realizzazione.

OS01 - RIORGANIZZARE E SEMPLIFICARE		
Obiettivo operativo	Struttura	Peso obiettivo operativo sull'obiettivo strategico
TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree)	A01 - Bilancio	3%
A2.04 - ATTUAZIONE DI PROCEDURE DI PROGRESSIONE VERTICALE TRA AREE	A02 - Risorse Umane	4%
DG.12 - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (Trasversale tra DG come capo progetto e Area A02)	A02 - Risorse Umane	5%
DG.14 - ADOZIONE NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA (Trasversale tra DG come capo progetto e A02)	A02 - Risorse Umane	4%
TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree)	A02 - Risorse Umane	4%
TR.18 - REGOLAMENTO INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (Trasversale tra A02 come capo progetto, A03 e DG)	A02 - Risorse Umane	4%
A3.04 - ALBO RUP, COMMISSARI GARA, DEC ...	A03 - Gare e Contratti	1%
TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree)	A03 - Gare e Contratti	4%
TR.18 - REGOLAMENTO INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (Trasversale tra A02 come capo progetto, A03 e DG)	A03 - Gare e Contratti	4%
TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree)	A04 - Borse di studio e sussidi agli studenti	4%
TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree)	A05 - Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	4%
TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree)	A06 - FSE e progetti speciali	4%
A7.14 - CONFLITTO DI INTERESSE	A07 - Affari legali e recupero crediti	1%

A7.16 - SUPPORTO E FORMAZIONE IN MATERIA DI TRASPARENZA	A07 - Affari legali e recupero crediti	3%
A7.17 - RECUPERO DEI CREDITI STUDENTI	A07 - Affari legali e recupero crediti	3%
TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree)	A07 - Affari legali e recupero crediti	4%
A8.08 - STANDARD COMUNE PER GESTIONE DEL BANDO BORSE DI STUDIO E DI CONTRIBUTI AGLI STUDENTI	A08 - ICT e innovazione processi	4%
TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree)	A08 - ICT e innovazione processi	5%
A9.03 - REGOLAMENTO ACCESSO AL SERVIZIO MENSA	A09 - Affari Generali	4%
TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree)	A09 - Affari Generali	4%
DG.12 - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (Trasversale tra DG come capo progetto e Area A02)	DG - Direttore Generale	5%
DG.13 - COMUNICAZIONE INTERNA DELL'ENTE	DG - Direttore Generale	3%
DG.14 - ADOZIONE NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA (Trasversale tra DG come capo progetto e A02)	DG - Direttore Generale	4%
TR.18 - REGOLAMENTO INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (Trasversale tra A02 come capo progetto, A03 e DG)	DG - Direttore Generale	3%
TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree)	PT01 - Roma Città metropolitana	4%
TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree)	PT02 - Presidio Meridionale	4%
TR.15 - MODELLO OPERATIVO DI GESTIONE DEL BILANCIO AUTONOMO PER AREA (Trasversale tra A01 come capo progetto e tutte le Aree)	PT03 - Presidio Settentrionale	4%
OS02 - PIÙ QUALITÀ, PIÙ SERVIZI		
Obiettivo operativo	Centro di responsabilità	Peso obiettivo operativo sull'obiettivo strategico
TR.20 - N. 5 CENTRI ANTIVIOLENZA (Trasversale A06 come capo progetto e A03)	A03 - Gare e Contratti	7%
A4.07 - FONDI DEL PNRR - BENEFICI AGLI STUDENTI	A04 - Borse di studio e sussidi agli studenti	7%
DG.16 - AUMENTO NUMERO POSTI ALLOGGIO E TUTELA DELLA SICUREZZA NELLE RESIDENZE DELL'ENTE. BANDO 338 - PNRR PER LA REALIZZAZIONE DI NUOVE RESIDENZE (Trasversale tra DG come capo progetto e l'Area 5)	A05 - Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	7%
TR.21 - PROGETTO LAZIO GIOVANI (Trasversale tra A06 come capo progetto e A05)	A05 - Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	5%

A6.07 - SPORTELLI/SEDI PORTA FUTURO LAZIO	A06 - FSE e progetti speciali	1%
A6.08 - TRE JOB DAY	A06 - FSE e progetti speciali	1%
TR.20 - N. 5 CENTRI ANTIVIOLENZA (Trasversale A06 come capo progetto e A03)	A06 - FSE e progetti speciali	7%
TR.21 - PROGETTO LAZIO GIOVANI (Trasversale tra A06 come capo progetto e A05)	A06 - FSE e progetti speciali	4%
A7.15 - RAPPORTI CON I PORTATORI DI INTERESSI	A07 - Affari legali e recupero crediti	1%
A9.04 - CERTIFICAZIONE DELL'ISEEU/ISEUP DEI REDDITI STUDENTI STRANIERI	A09 - Affari Generali	4%
DG.16 - AUMENTO NUMERO POSTI ALLOGGIO E TUTELA DELLA SICUREZZA NELLE RESIDENZE DELL'ENTE. BANDO 338 - PNRR PER LA REALIZZAZIONE DI NUOVE RESIDENZE (Trasversale tra DG come capo progetto e l'Area 5)	DG - Direttore Generale	7%
PT1.03 - PALESTRE RESIDENZE	PT01 - Roma Città metropolitana	4%
PT1.04 - CUCINE COMUNI NELLE RESIDENZE	PT01 - Roma Città metropolitana	4%
PT1.06 - CAMPAGNA DI COMUNICAZIONE SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE	PT01 - Roma Città metropolitana	4%
TR.01 - CONTRATTI DI SERVIZI E MANUTENZIONI ATTIVI (Trasversale tra i PT02 come capo progetto, PT01 e PT03)	PT01 - Roma Città metropolitana	7%
PT2.06 - ASSISTENZA MEDICA AGLI STUDENTI	PT02 - Presidio Meridionale	4%
PT2.07 - COUNSELING PSICOLOGICO STUDENTI	PT02 - Presidio Meridionale	1%
PT2.08 - POTENZIAMENTO DELLO SPORTELLO INFORMATIVO DI DiSCo ATTIVO A FROSINONE	PT02 - Presidio Meridionale	1%
PT2.09 - PUNTO RISTORO FROSINONE	PT02 - Presidio Meridionale	4%
TR.01 - CONTRATTI DI SERVIZI E MANUTENZIONI ATTIVI (Trasversale tra i PT02 come capo progetto, PT01 e PT03)	PT02 - Presidio Meridionale	7%
PT3.07 - CONVENZIONE CON LA SCUOLA AMERICANA SYA	PT03 - Presidio Settentrionale	1%
PT3.09 - IMPIANTI SPORTIVI DI SAN SISTO	PT03 - Presidio Settentrionale	4%
PT3.10 - RICICLO DEI RIFIUTI ORGANICI DELLA MENSA RIELLO	PT03 - Presidio Settentrionale	1%
TR.01 - CONTRATTI DI SERVIZI E MANUTENZIONI ATTIVI (Trasversale tra i PT02 come capo progetto, PT01 e PT03)	PT03 - Presidio Settentrionale	7%
OS03 - MISURARE PER MIGLIORARE		
Obiettivo operativo	Centro di responsabilità	Peso obiettivo operativo sull'obiettivo strategico
A1.06 - INVENTARIO BENI MOBILI	A01 - Bilancio	16%

TR.16 - RIDUZIONE LAVORO INTERINALE (Trasversale tra A02 come capo progetto e A06)	A02 - Risorse Umane	28%
TR.16 - RIDUZIONE LAVORO INTERINALE (Trasversale tra A02 come capo progetto e A06)	A06 - FSE e progetti speciali	28%
DG.07 - SISTEMA DI CONTROLLO DI GESTIONE	DG - Direttore Generale	28%
OS04 - L'INNOVAZIONE NEI PROCESSI		
Obiettivo operativo	Centro di responsabilità	Peso obiettivo operativo sull'obiettivo strategico
TR.11 - BANCHE DATI PER COLLEGAMENTO PIATTAFORME TINN, SERBENCO E CORES (Obiettivo trasversale tra A08 come capo progetto, A04, A01, PTM e PMS)	A01 - Bilancio	7%
TR.12 - DATI DI PAGAMENTO NODO PAGO PA (Trasversale tra A08 e A01)	A01 - Bilancio	1%
DG.19 - SISTEMA DI TICKETING DEGLI STUDENTI (Obiettivo trasversale tra A04 come capo progetto, DG e A08)	A04 - Borse di studio e sussidi agli studenti	6%
TR.10 - BANDO "DIRITTO ALLO STUDIO 2022-2023" (Obiettivo trasversale tra A04 come capo progetto e A08)	A04 - Borse di studio e sussidi agli studenti	7%
TR.11 - BANCHE DATI PER COLLEGAMENTO PIATTAFORME TINN, SERBENCO E CORES (Obiettivo trasversale tra A08 come capo progetto, A04, A01, PTM e PMS)	A04 - Borse di studio e sussidi agli studenti	6%
TR.14 - BANDO CONTRIBUTO ABITATIVO (Trasversale tra A08 come capo progetto e A06)	A06 - FSE e progetti speciali	4%
A8.04 – INTEROPERABILITA' DATA BASE DELL'ENTE CON I DATA BASE DEGLI ATENEI UNIVERSITARI	A08 - ICT e innovazione processi	7%
DG.18 - SICUREZZA INFORMATICA (Trasversale tra DG come capo progetto e l'Area 08)	A08 - ICT e innovazione processi	6%
DG.19 - SISTEMA DI TICKETING DEGLI STUDENTI (Obiettivo trasversale tra A04 come capo progetto, DG e A08)	A08 - ICT e innovazione processi	6%
TR.10 - BANDO "DIRITTO ALLO STUDIO 2022-2023" (Obiettivo trasversale tra A04 come capo progetto e A08)	A08 - ICT e innovazione processi	6%
TR.11 - BANCHE DATI PER COLLEGAMENTO PIATTAFORME TINN, SERBENCO E CORES (Obiettivo trasversale tra A08 come capo progetto, A04, A01, PTM e PMS)	A08 - ICT e innovazione processi	6%
TR.12 - DATI DI PAGAMENTO NODO PAGO PA (Trasversale tra A08 e A01)	A08 - ICT e innovazione processi	1%
TR.13 - RIMBORSO DEPOSITO CAUZIONALE INFORMATIZZATO (Trasversale tra A08 come capo progetto e PT02)	A08 - ICT e innovazione processi	4%
TR.14 - BANDO CONTRIBUTO ABITATIVO (Trasversale tra A08 come capo progetto e A06)	A08 - ICT e innovazione processi	4%
DG.18 - SICUREZZA INFORMATICA (Trasversale tra DG come capo progetto e l'Area 08)	DG - Direttore Generale	7%

DG.19 - SISTEMA DI TICKETING DEGLI STUDENTI (Obiettivo trasversale tra A04 come capo progetto, DG e A08)	DG - Direttore Generale	6%
TR.11 - BANCHE DATI PER COLLEGAMENTO PIATTAFORME TINN, SERBENCO E CORES (Obiettivo trasversale tra A08 come capo progetto, A04, A01, PTM e PMS)	PT02 - Presidio Meridionale	6%
TR.13 - RIMBORSO DEPOSITO CAUZIONALE INFORMATIZZATO (Trasversale tra A08 come capo progetto e PT02)	PT02 - Presidio Meridionale	4%
TR.11 - BANCHE DATI PER COLLEGAMENTO PIATTAFORME TINN, SERBENCO E CORES (Obiettivo trasversale tra A08 come capo progetto, A04, A01, PTM e PMS)	PT03 - Presidio Settentrionale	6%
OS05 - PATRIMONIO IMMOBILIARE: RISORSA DA VALORIZZARE		
Obiettivo operativo	Centro di responsabilità	Peso obiettivo operativo sull'obiettivo strategico
A5.04 - ADERENZA ALLE NORME ANTINCENDIO DELLA RESIDENZA NORA FEDERICI	A05 - Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	6%
A5.10 - PROGRAMMA TRIENNALE DEI LAVORI PUBBLICI 2022-2024	A05 - Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	10%
DG.10 - PIANO DI VALORIZZAZIONE DEGLI IMMOBILI DELL'ENTE (Trasversale tra DG come capo progetto e l'Area 5)	A05 - Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	10%
DG.15 - AUMENTO POSTI ALLOGGIO ATENEO LA SAPIENZA (Trasversale tra DG come capo progetto e l'Area 5)	A05 - Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	10%
DG.17 - AUMENTO POSTI ALLOGGIO ATENEI ROMA TRE E TOR VERGATA (Trasversale tra DG come capo progetto e l'Area 5)	A05 - Servizi tecnici e manutenzione patrimoniale	10%
DG.10 - PIANO DI VALORIZZAZIONE DEGLI IMMOBILI DELL'ENTE (Trasversale tra DG come capo progetto e l'Area 5)	DG - Direttore Generale	10%
DG.15 - AUMENTO POSTI ALLOGGIO ATENEO LA SAPIENZA (Trasversale tra DG come capo progetto e l'Area 5)	DG - Direttore Generale	10%
DG.17 - AUMENTO POSTI ALLOGGIO ATENEI ROMA TRE E TOR VERGATA (Trasversale tra DG come capo progetto e l'Area 5)	DG - Direttore Generale	10%
PT1.02 - INSERIMENTO STUDENTI NELLE NUOVE RESIDENZE VALCO SAN PAOLO E BOCCONE DEL POVERO	PT01 - Roma Città metropolitana	10%
PT1.05 - CORRETTO FUNZIONAMENTO SISTEMI DI CLIMATIZZAZIONE	PT01 - Roma Città metropolitana	6%
PT3.08 - AUMENTO DEL RISPARMIO ENERGETICO E TUTELA DELL'AMBIENTE	PT03 - Presidio Settentrionale	6%
PT3.11 - RIFACIMENTO TETTI E GRONDAIE RESIDENZA SAN SISTO	PT03 - Presidio Settentrionale	2%

3. PROGETTI SPECIFICI E RISORSE FINANZIARIE ASSEGNATI ALLE AREE

Ai dirigenti di Area sono assegnati gli obiettivi di innovazione/miglioramento, dettagliatamente riportati nell'**Allegato B – Schede degli obiettivi di Area e Presidio Territoriale**, in cui sono state dettagliate anche le fasi di realizzazione degli obiettivi assegnati al Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 19 del 29/04/2022 e individuato le risorse umane assegnate alla struttura.

Nell'**Allegato C – Risorse finanziarie assegnate alle Aree e Presidio Territoriale**, viene data indicazione delle risorse assegnate a ciascun Dirigente ai fini della realizzazione degli obiettivi strategici e della gestione ordinaria dell'Ente.

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa è l'insieme dei risultati attesi, rappresentati in termini quantitativi con indicatori e target, che deve:

- considerare il funzionamento, nonché i progetti strategici o di miglioramento organizzativo dell'Ente;
- essere misurabile in modo chiaro;
- tenere conto dello stato delle risorse effettivamente a disposizione o realisticamente acquisibili;
- avere come punto di riferimento ultimo gli impatti indotti sulla società al fine di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder.

La definizione di performance organizzativa è multidimensionale. Gli aspetti più rilevanti da tenere in considerazione attengono a:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle aspettative degli studenti e degli stakeholders;
- l'attuazione di piani e programmi;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con gli utenti, i soggetti interessati e i destinatari dei servizi;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8, d.lgs. 150/2009).

Il concetto di performance organizzativa è piuttosto complesso in quanto multidimensionale, riferibile a diversi ambiti di risultato, a diverse tipologie di attività ed a diversi livelli di organizzazione.

Per tentare una definizione si può affermare che la performance organizzativa esprime il risultato che l'intera amministrazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Trattasi, comunque, di una definizione limitata in quanto gli artt. 8 e 9 del D.lgs. 150/2009, anche rivisti dal legislatore, non definiscono il concetto di performance, ma si limitano ad individuare i diversi ambiti rispetto ai quali essa può essere misurata.

Le prime Linee Guida dettate dalla Funzione Pubblica a favore dei Ministeri consegnavano al lettore la rappresentazione di una "performance" quale elemento centrale della valutazione, con particolare attenzione all'insieme dei risultati attesi, indicatori e target.

Oggi si può far riferimento agli "indicatori comuni" per le funzioni di supporto nelle amministrazioni pubbliche nella loro prima versione.

La Performance Organizzativa dell'Ente DiSCo è da valutarsi al termine dell'anno finanziario, e si traduce nella valutazione che il Consiglio di Amministrazione assegna al Direttore Generale, eventualmente tenendo conto delle rilevazioni dell'O.I.V., nella cornice di ambito dettata dagli indicatori proposti dal Ministero della Funzione pubblica che di seguito si riproducono.

In prospettiva, l'Ente dovrà tener conto anche dei principi di partecipazione dei cittadini alla valutazione. Le nuove norme includono, in una funzione specifica del sistema di misurazione, i cittadini. A questi si richiede di partecipare attivamente rendendoli "attori" del sistema" (artt. 8 e 19 bis del D.lgs. 150/2009).

Sotto altri e diversi aspetti, per valutare l'Amministrazione nel suo complesso, il Consiglio di Amministrazione può utilizzare le c.d. "serie storiche comparative". In questo contesto l'Amministrazione si confronta con se stessa e con le proprie performance passate.

Una rappresentazione pratica della misurazione della performance organizzativa presso l'Ente potrà essere offerta tramite la puntuale applicazione dei c.d. "indicatori comuni" che saranno presi in considerazione in maniera selettiva per ogni annualità, risultando di difficile applicazione una loro utilizzazione immediata e complessiva.

Di seguito si riporta l'elenco degli indicatori che saranno considerati ai fini della misurazione della Performance Organizzativa di Ente per l'anno 2022, e tra i quali sono presenti sia quelli suggeriti dal Dipartimento della Funzione pubblica e contenuti nelle Linee Guida del 2019, che alcuni specifici della realtà e delle peculiarità dei servizi erogati da DiSCo.

N.	Nome indicatore	Formula di calcolo	Target al 31.12.2022
1	Abbattimento residui passivi	(Residui passivi anno 2022/residui passivi anno 2021)*100	Decremento del 5%
2	Percentuale realizzazione progetti finanziati con fondi a valere POR FSE	(Progetti rendicontati anno 2022/Progetti da scheda finanziaria anno 2022)*100	Almeno il 70%
3	Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	(Numero giorni lavorativi in lavoro agile/numero giorni lavorativi dipendenti in servizio)*100	Almeno il 20%
4	Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	(N. di dipendenti formati nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio)*100	Almeno il 25 %
5	Tassi di assenza del personale	(N. di giorni complessivi di assenza del personale / N. di giornate lavorative del personale) *100	Massimo 25%
6	Tempestività dei pagamenti	Somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicato per l'importo dovuto / Somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	0
7	Percentuale di servizi accessibili tramite identità digitale	(N. di servizi <i>online</i> accessibili esclusivamente con SPID / N.di servizi erogati)*100	Almeno 80%
8	Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPa	(N. di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / N. di servizi a pagamento)*100	Almeno 80%
9	Dematerializzazione procedure	(Procedura di gestione presenze-assenze, ferie-permessi e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (<i>full digital</i>)/ Procedura di gestione presenze-assenze, ferie-permessi e protocollo totali)*100	100%
10	Grado di attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza	(Numero riscontri Dirigenti ai rilievi sul controllo successivo degli atti amministrativi / Numero rilievi effettuati)*100	100%
11	Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	Verifica dello stato delle pubblicazioni in amministrazione trasparente attraverso il valore dell'indicatore "PUBBLICAZIONE"	Valore medio come da ultima attestazione dall'Organismo di valutazione > 1,3
		Verifica dello stato delle pubblicazioni in amministrazione trasparente attraverso il valore degli indicatori: 1) COMPLETEZZA DEL CONTENUTO 2) COMPLETEZZA RISPETTO AGLI UFFICI 3) AGGIORNAMENTO 4) APERTURA FORMATO	Valore medio come da ultima attestazione dall'Organismo di valutazione > 1,7

5. ATTRIBUZIONE DEL PESO DEGLI OBIETTIVI PROPRI E DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SETTORE AI FINI DELLA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale è intesa quale contributo fornito dai dipendenti dell'Ente (sia dirigenziale che di categoria) rispetto all'andamento generale dell'azione amministrativa.

La valutazione di tale performance si basa su due fattori fondamentali, il grado di realizzazione degli obiettivi (anche detta performance operativa) ed i comportamenti organizzativi.

Per i dirigenti con riferimento all'esercizio annuale, la misurazione e valutazione della performance individuale è collegata a:

- raggiungimento degli obiettivi propri assegnati;
- competenze e comportamenti organizzativi, competenze professionali e manageriali dimostrate, capacità di differenziare le valutazioni;
- raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo caratterizzati dalla trasversalità con le altre strutture;
- raggiungimento degli obiettivi di performance Organizzativa di Ente.

La normativa attribuisce alla valutazione del raggiungimento degli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo un peso prevalente nella valutazione complessiva (art. 9, D.lgs. 150/2009).

Si è in presenza di una novità di non poco conto che incide, oltre che sulla valutazione dei dirigenti, sull'intero sistema e sull'intero ciclo di misurazione e valutazione della Performance. Si affianca alla "Performance Organizzativa di Ente" una prevalente "Performance Individuale in ambito organizzativo".

Secondo le indicazioni nazionali è necessario suddividere gli obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti in due diverse specie:

a) Obiettivi in ambito organizzativo/settoriale (art. 9, comma 1, lett. a.): traguardi riferiti a livelli di prestazioni delle strutture organizzative misurati con appositi indicatori (es: un dato grado di dematerializzazione dei documenti amministrativi; un numero di persone avviate allo smartworking; risultati di bilancio quali percentuali tra somme richieste ed impegnate nell'anno; un progetto comune di comunicazione interna ed esterna; analisi dei carichi di lavoro dell'Amministrazione etc.). La dottrina, in questi casi, suggerisce di assegnare a questi obiettivi una dimensione quantitativa;

b) Obiettivi individuali propri: obiettivi assegnati direttamente e singolarmente al soggetto valutato nello specifico ambito di competenza ovvero nell'ambito delle funzioni e deleghe a questi affidate (es: risolvere un procedimento da tempo bloccato; risolvere una problematica complessa attinente le specifiche competenze dell'Area etc.), in genere, a questa tipologia di obiettivi è consigliabile assegnare una dimensione qualitativa.

Oltre agli obiettivi appena descritti, il sistema deve prevedere un collegamento alle "competenze professionali e manageriali"/"comportamenti organizzativi" (art. 9, comma 1, lett. c del D.lgs. 150/2009).

Da tale sistema di valutazione deriva la necessità in sede di redazione del Piano delle Performance di definire, per ciascuna Area e Presidio Territorio, **obiettivi trasversali tra le strutture e quindi di performance organizzativa** di settore e **obiettivi propri** ai quali attribuire, ai fini della valutazione, rispettivamente 50 e 15 punti.

Le dimensioni della valutazione della dirigenza e i relativi pesi attribuiti sono evidenziati nella seguente tabella:

DIMENSIONI DELLA VALUTAZIONE	PESO
Performance individuale - realizzazione obiettivi propri	15
Performance individuale - comportamenti organizzativi	25
Performance organizzativa di Settore	50
Performance organizzativa di Ente	10

Non si può far a meno di sottolineare come il sistema di valutazione dell'Ente DiSCo, approvato con determinazione direttoriale n. 427 del 24.02.2022, risponda puntualmente al dettato normativo, attribuendo un peso prevalente alla

Performance Organizzativa - determinato dalla somma dei pesi attribuiti alla Performance Organizzativa di Ente e alla Performance Organizzativa di Settore - pari a 60 punti su 100 totali.

Nell'Allegato D – Peso degli obiettivi propri e di performance organizzativa di settore ai fini della valutazione dei Dirigenti, sono attribuiti i pesi agli obiettivi propri di performance individuale e agli obiettivi di performance organizzativa settoriale per ciascuna Area e Presidio Territoriale ai fini della valutazione della performance per l'anno 2022.

6. MODALITÀ DI MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI

Sulla base delle indicazioni fornite dal D.lgs. 150/2009 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti e delle Aree ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi sarà effettuato secondo le seguenti modalità:

1. indicando le percentuali di avanzamento dell'attività;
2. indicando la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
3. allegando documenti utili alla valutazione dello stato di avanzamento;
4. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo;
5. Verificando il raggiungimento del risultato atteso per ogni fase operativa.

Durante l'anno 2022 i Responsabili/Dirigenti effettueranno sia monitoraggi intermedi che un monitoraggio finale degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le informazioni di cui sopra.