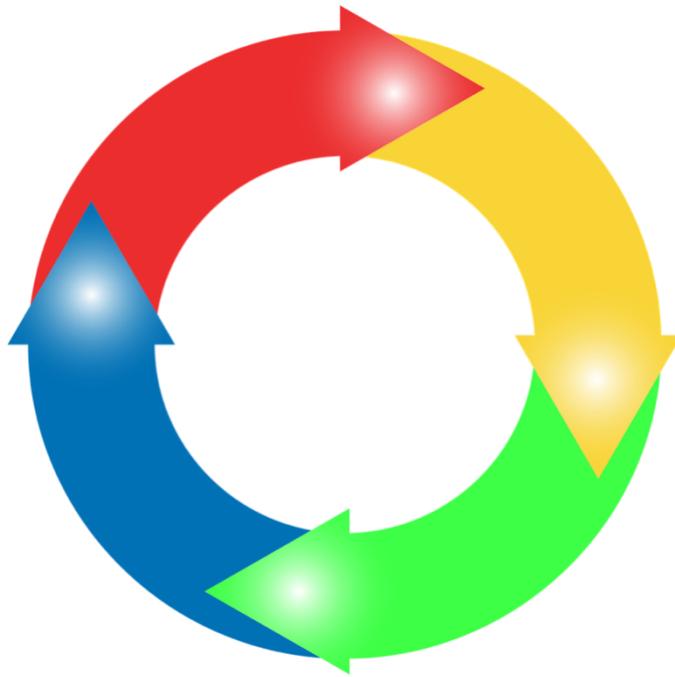


# Università degli Studi Roma Tre

Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027



**SOMMARIO**

<b>PREMESSA</b>	<b>5</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELLA AMMINISTRAZIONE</b>	<b>6</b>
<b>2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	<b>9</b>
<b>2.1. VALORE PUBBLICO</b>	<b>9</b>
<b>2.1.1. DIDATTICA</b>	<b>10</b>
<b>2.1.2. RICERCA</b>	<b>11</b>
<b>2.1.3. TERZA MISSIONE</b>	<b>12</b>
<b>2.1.4. POLITICHE RELATIVE ALL'ORGANICO E AL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE</b>	<b>13</b>
<b>2.1.5. AMBIENTE</b>	<b>13</b>
<b>2.1.6. ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ</b>	<b>21</b>
<b>2.1.7. AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ E PER LA PIENA ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE DELL'ATENEO</b>	<b>24</b>
<b>2.1.8. ELENCO DELLE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE</b>	<b>26</b>
<b>2.1.9. PIANO DELLA COMUNICAZIONE</b>	<b>26</b>
<b>2.2. PERFORMANCE</b>	<b>34</b>
<b>2.2.1. VERIFICABILITÀ DEI DATI</b>	<b>35</b>
<b>2.2.2. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: AMBITO DI AZIONE DEL DIRETTORE GENERALE</b>	<b>35</b>
<b>2.2.3. L'APPROCCIO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>39</b>
<b>2.2.4. PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE E CICLO DELLA PERFORMANCE</b>	<b>50</b>
<b>2.2.5. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE: MISURAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEGLI INCENTIVI</b>	<b>51</b>
<b>2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</b>	<b>52</b>
<b>2.3.2. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ</b>	<b>64</b>
<b>3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>69</b>

<b>3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>	<b>69</b>
<b>3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</b>	<b>74</b>
<b>3.2.1. QUADRO NORMATIVO INIZIALE E AZIONI CONSEGUENTI</b>	<b>74</b>
<b>3.2.2. SVILUPPO DEL LAVORO AGILE NEL PERIODO DELL'EMERGENZA COVID-19</b>	<b>75</b>
<b>3.2.3. MODALITÀ ATTUATIVE ORDINARIE</b>	<b>75</b>
<b>3.2.4. SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE</b>	<b>76</b>
<b>3.2.5. MONITORAGGIO E PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE</b>	<b>76</b>
<b>3.2.6. GLI IMPATTI INTERNI ED ESTERNI DEL LAVORO AGILE</b>	<b>78</b>
<b>3.2.7. SVILUPPO DEL LAVORO AGILE</b>	<b>78</b>
<b>3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</b>	<b>80</b>
<b>3.3.1. CONTESTO DI RIFERIMENTO</b>	<b>80</b>
<b>3.3.2. RECLUTAMENTO REALIZZATO SULLA BASE DELLA PRECEDENTE PROGRAMMAZIONE</b>	<b>81</b>
<b>3.3.3. LE RISORSE ASSEGNATE</b>	<b>84</b>
<b>3.3.4. ANALISI DELLE CESSAZIONI</b>	<b>84</b>
<b>3.3.5. GESTIONE DEL PUNTO ORGANICO</b>	<b>85</b>
<b>3.3.6. SOSTENIBILITÀ DELLA SPESA DI PERSONALE ED EQUILIBRIO DI BILANCIO</b>	<b>85</b>
<b>3.3.7. PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE UMANE E STRATEGIE ASSUNZIONALI</b>	<b>86</b>
<b>3.3.8. MONITORAGGIO ASSUNZIONI OBBLIGATORIE</b>	<b>87</b>
<b>3.3.9. FORMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO, BIBLIOTECARIO</b>	<b>88</b>
<b>4. MONITORAGGIO</b>	<b>96</b>
<b>4.1. IL CRUSCOTTO OPERATIVO</b>	<b>96</b>
<b>4.2. MONITORAGGIO IN ITINERE</b>	<b>96</b>
<b>4.3. RENDICONTAZIONE FINALE</b>	<b>96</b>
<b>ELENCO ALLEGATI</b>	<b>98</b>



## Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 entrato in vigore il 10 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 entrata in vigore l'8 agosto 2021.

Il 30 giugno 2022 è stato pubblicato in Gazzetta ufficiale il DPR 24 giugno 2022, n. 81 - Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

Il decreto attuativo, entrato in vigore il 15 luglio 2022, è finalizzato all'abrogazione e integrazione di normative vigenti in sovrapposizione con il PIAO (in primis il preesistente "Piano integrato della Performance"), all'interno di un processo di delegificazione e semplificazione per la PA.

Il presente documento è redatto secondo le indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale di cui alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023.

Recepisce inoltre quanto previsto dal "Piano tipo per le amministrazioni pubbliche" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7/09/2022, e, in mancanza di nuove linee guida dell'ANVUR, conformemente agli indirizzi a suo tempo espressi dall'Agenzia nella delibera n. 103 del 20 luglio 2015 "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane", affiancata dalla n. 18 del 23 gennaio 2019 "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane". In queste delibere si manifesta l'esigenza di ricondurre a un disegno unitario gli interventi orientati a migliorare la qualità e le prestazioni della pubblica amministrazione per gli utenti finali, da una parte collocando le diverse azioni riferite alla performance, alla prevenzione della corruzione e alla

trasparenza all'interno di una logica integrata, dall'altra concentrandosi sull'aspetto specifico del collegamento delle performance col ciclo di bilancio. L'integrazione tra il ciclo di bilancio e il ciclo di performance fa del PIAO lo strumento con cui rendere note operativamente tanto le indicazioni contenute nei documenti di natura strategica, quanto le iniziative volte a migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi gestionali d'Ateneo.

Roma Tre ha da sempre adottato l'approccio integrato anticipando il suggerimento dell'ANVUR, garantendo il coordinamento con altri strumenti programmatori relativi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione. Il documento unico sviluppa la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance (D.Lgs. n. 150/2009 – D.L. 90/2014 – D.Lgs. 74/2017), alla trasparenza (D.Lgs. n. 150/2009 – D.Lgs. n. 33/2013) e all'anticorruzione tenendo conto delle linee strategiche adottate per le attività istituzionali e della programmazione economico-finanziaria ed edilizia.

Per la redazione del presente Piano si è tenuto conto del Documento di programmazione triennale di Ateneo che riporta le linee strategiche e gli obiettivi per il triennio 2024-2026, approvato nelle sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 29 novembre 2023, integrato con la proposta di aggiornamento della sezione sulla Terza Missione del 2024. Il Piano è stato successivamente condiviso nella riunione del Collegio dei Direttori di Direzione del 16 gennaio 2025, e recepisce la condivisione degli obiettivi operativi avvenuta nella riunione del medesimo collegio del 9 gennaio 2025. La presente versione del Piano è stata da ultimo oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali di Ateneo nella riunione del 28 gennaio 2025.

## 1. Scheda anagrafica della Amministrazione

L'Università degli Studi Roma Tre è un'istituzione pubblica autonoma i cui fini sono la promozione e la produzione della conoscenza e lo sviluppo della cultura in un inscindibile rapporto delle attività di ricerca e delle attività di insegnamento.

Fondata nel 1992, Roma Tre si propone nel panorama universitario italiano con una forte identità. Quest'ultima esce rafforzata dal nuovo Statuto, in particolare negli articoli 1 e 8 che hanno ridefinito i caratteri dell'Ateneo esaltandone i valori fondanti d'origine, attraverso il richiamo al ruolo della ricerca, all'appartenenza allo spazio europeo della ricerca e dell'alta formazione, all'internazionalizzazione, ai principi dell'uguaglianza tra generi, alla valutazione e incentivazione del merito. Roma Tre assume questi come criteri guida della propria azione e come valori di riferimento prioritari.

Roma Tre è una università urbana. Le sue sedi sono situate nel centro della città, vicino alla Piramide Cestia, e testimoniano il profondo processo di trasformazione sociale, economica, identitaria dell'area. Cambiamento iniziato negli anni Novanta proprio con l'insediamento dell'Università Roma Tre in un'area a vocazione industriale, con le sue alterne vicende: storie di nuovi insediamenti produttivi, di infrastrutture, servizi, alloggi e spazi ad essi connessi, di dismissioni, di abbandoni e riusi. Gli spazi dell'Ateneo si sviluppano in edifici industriali ristrutturati, "fabbriche della conoscenza", sostenute da un rapporto positivo con il tessuto produttivo e sociale circostante.

Si riportano alcuni dati numerici per descrivere sinteticamente il contesto interno di Roma Tre:

Tabella n. 1 – Roma Tre in numeri

<p><i>Strutture dell'Ateneo</i>                      Dipartimenti <b>13 di cui 4 d'eccellenza MUR</b>                      Scuole <b>1</b>                      Centri di Ricerca interdipartimentali <b>8</b>                      Centro interdipartimentale di didattica <b>1</b>                      Centri di servizio d'Ateneo <b>2</b></p> <p><b>Totale: 25 Strutture</b></p>
<p><i>Popolazione studentesca</i>  <b>37.051 Iscritti</b> di cui:  <b>22.835</b> iscritti ai corsi di laurea  <b>11.549</b> iscritti ai corsi di laurea magistrale/specialistica/ciclo unico e v.o  <b>111</b> iscritti a scuole e corsi di specializzazione  <b>1.527</b> iscritti ai master di primo e di secondo livello  <b>441</b> iscritti ai corsi di perfezionamento e aggiornamento  <b>588</b> dottorandi</p>
<p><i>Offerta formativa</i>                      Per l'anno accademico 2024/25, l'offerta formativa risulta così articolata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>87</b> corsi (di cui <b>33</b> di laurea triennale, <b>54</b> magistrale e magistrale a ciclo unico)</li> <li>– <b>16</b> percorsi internazionali finalizzati al conseguimento di un doppio titolo</li> <li>– <b>479</b> assegni di tutorato, per un totale di <b>39975</b> ore</li> <li>– <b>1579</b> tirocini curriculari (rif. anno solare 2024)</li> <li>– <b>27</b> corsi di dottorato</li> <li>– <b>78</b> corsi post lauream, vale a dire:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>53</b> Master</li> </ul> </li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>11</b> Corsi di perfezionamento e aggiornamento</li> <li>- <b>9</b> Corsi di formazione e alta formazione</li> <li>- <b>4</b> Summer e Winter School</li> <li>- <b>1</b> Corso biennale di specializzazione</li> </ul>
<p><i>Esperienze di studio internazionali</i></p> <p>N. esperienze di studio internazionale <b>1.510</b></p> <p><b>742</b> Erasmus Incoming</p> <p><b>634</b> Erasmus outgoing</p> <p><b>59</b> altri programmi di scambio Incoming</p> <p><b>75</b> altri programmi di scambio Outgoing</p>
<p><i>Ricerca</i></p> <p>Assegnisti di ricerca <b>334</b></p> <p>Dottorandi <b>780</b></p> <p>Borse di dottorato <b>720</b></p> <p>Progetti di ricerca <b>538</b></p> <p>Prodotti della ricerca <b>3014</b></p> <p>Centri di ricerca <b>8</b></p> <p>Spin off <b>3</b></p> <p>Brevetti <b>11</b></p>
<p><i>Terza Missione</i></p> <p>Iniziative di coinvolgimento della cittadinanza <b>585</b>, di cui <b>242</b> collegate ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile</p>
<p><i>Personale docente</i></p> <p><b>Docenti 1.013 di cui:</b></p> <p>Professori I fascia (PO) <b>383</b></p> <p>Professori II fascia (PA) <b>368</b></p> <p>Ricercatori Tempo determinato e indeterminato <b>262</b></p>
<p><i>Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario</i></p> <p>Il personale <b>TAB</b> a tempo indeterminato si compone di <b>751 unità</b> (inclusi Direttore Generale e Direttori)</p>

Indicatori generali di sistema	
Indicatore di personale - previsione 2024*	74,84%
Sostenibilità economico finanziaria - previsione 2024*	1,06
Indicatore di indebitamento - previsione 2024*	10,89%
Spesa per personale a tempo determinato 2024	89.894,26 euro
Bilancio di esercizio 2024	UTILE

\*Gli indicatori 2024 sono previsti in quanto non ancora certificati dal MUR. Il calcolo ufficiale viene solitamente ufficializzato intorno al mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

**Distribuzione dei posti aula disponibili presso i Dipartimenti dell'Ateneo:**

Dipartimento	Studenti iscritti	Posti aula al 31/12/2024	Percentuale copertura
Scuola di Economia e Studi Aziendali			
Economia	1.818	3.126	63%
Economia Aziendale	3.159		
Architettura	980	1.281	131%
Giurisprudenza	4.009	3.151	79%
Scienze politiche	1.789	1.981	111%
Scienze della Formazione	6.682	2.166	32%
Scienze	1.357	1.489	110%
Matematica e Fisica	580	739	127%
Ingegneria Civile, Informatica e delle Tecnologie Aeronautiche	1.982	3.368	87%
Ingegneria Industriale, Elettronica Meccanica	1.907		
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	5.213	4.236	42%
Lingue, Letterature e Culture straniere	2.665		
Studi Umanistici	2.243		
<b>Totale</b>	<b>34.384</b>	<b>21.537</b>	<b>63%</b>

## 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

### 2.1. Valore Pubblico

Sono funzioni primarie dell'Università:

- a) la promozione e produzione della Ricerca;
- b) la realizzazione di attività didattiche e formative di livello superiore finalizzate alla formazione intellettuale e all'acquisizione di elevate competenze professionali degli studenti;
- c) la partecipazione ai processi di innovazione culturale e tecnologica della società e del mondo produttivo.

Roma Tre è un Ateneo pubblico caratterizzato dalla presenza, con pari dignità, di una vasta gamma di aree culturali. Obiettivi dell'Ateneo sono la promozione, l'elaborazione e la trasmissione del sapere e delle conoscenze, perseguiti stringendo in un inscindibile e interattivo rapporto le attività di ricerca e le attività formative a tutti i livelli. In tal senso Roma Tre contribuisce alla crescita civile, culturale ed economica della società nel suo complesso, valorizzando il nesso tra formazione e sviluppo e diffondendo valore e conoscenza nel contesto internazionale, nazionale e territoriale.

Roma Tre incentiva l'inserimento delle proprie attività istituzionali in un quadro internazionale, consapevole del carattere intrinsecamente sovranazionale – in tutti i settori – dell'alta formazione e della ricerca scientifica, e promuove in particolare lo scambio di persone, conoscenze ed esperienze con il contesto europeo ed extraeuropeo.

Le linee strategiche per lo sviluppo dell'Ateneo nel triennio 2024-2026 sono indicate e illustrate nel "Documento di programmazione triennale di Ateneo" (ALLEGATO 2.1.1), articolato in relazione alle missioni di Roma Tre come da Statuto: Ricerca, Didattica, Terza Missione, più una sezione dedicata alle politiche relative all'organico e al reclutamento del personale, il documento, approvato dagli organi di Ateneo, è il Piano Strategico che l'Ateneo vuole realizzare nel triennio per perseguire i suoi obiettivi.

Il piano strategico triennale costituisce la prosecuzione del ruolo affermato dell'Università come entità di eccellenza accademica, punto di riferimento per la comunità internazionale, gli studenti e il contesto territoriale e socio-economico. L'incremento della ricerca e l'innovazione attraverso progetti interdisciplinari, il supporto ai nuovi talenti e le collaborazioni internazionali sono tra le priorità

stabilite. La didattica, essenziale per la formazione degli studenti, incorpora metodi all'avanguardia per affrontare le sfide future. La terza missione mira a intensificare il dialogo e la collaborazione con il tessuto territoriale e socio-economico, promuovendo la crescita culturale, sociale ed economica della comunità. Il piano strategico dettaglia le strategie, gli obiettivi e le azioni, rimanendo ancorato ai valori di apertura, sostenibilità e responsabilità sociale che contraddistinguono l'Università.

Nella convinzione che la ricerca, la didattica e la terza missione costituiscano attività inscindibili che sinergicamente si alimentano, Roma Tre intende assistere e promuovere, nella cornice di una programmazione responsabile e sostenibile, le più produttive ricadute formative e di ricerca ed aumentare la consapevolezza sulle ricadute sociali della ricerca. In particolare, l'Ateneo intende organizzare e promuovere attività di sensibilizzazione della comunità accademica e studentesca sull'impatto della ricerca e della didattica sui 17 *Sustainable Development Goals* dell'ONU, promuovendo ricerca, formazione e terza missione sui principi di equità, sostenibilità e inclusione. Inoltre, l'Ateneo si impegna a combattere ogni forma di violenza di genere e ogni forma di discriminazione, promuovendo in tutti gli ambiti e a tutti i livelli culture rispettose di tutte le differenze.

Il documento punta anche a una didattica di qualità, incentrata sull'innovazione e sull'interazione tra ricerca e formazione, dove le studentesse e gli studenti assumono un ruolo centrale e attivo nel processo di apprendimento e di crescita culturale e professionale. Il supporto psicologico, la sensibilizzazione sull'importanza sociale della ricerca e la promozione di una cultura di inclusione costituiscono componenti essenziali della strategia didattica.

Gli obiettivi del Piano Strategico per la Terza Missione 2024-2026 si fondano su un approccio bottom-up che valorizza e pone in equilibrio le diverse anime dell'Ateneo e promuove la collaborazione esterna. Il Piano enfatizza l'importanza di una comunicazione efficace, sia interna sia pubblica, e la necessità di rispondere proattivamente alle sfide poste dalla digitalizzazione e dall'innovazione tecnologica.

Il Piano Strategico per la Ricerca è parte integrante del Piano Strategico di Ateneo 2024-2026. Il documento prende spunto da riflessioni sullo stato della ricerca dei 13 Dipartimenti di Roma Tre in rapporto agli

indicatori prescelti, con aggiornamento degli obiettivi di ricerca a suo tempo formulati in sede di SUA-RD (nonché delle indicazioni relative alla struttura organizzativa, al sistema di AQ e ai laboratori) nel triennio precedente.

Gli obiettivi del Piano Strategico per la Ricerca 2024-2026, non solo delineano le linee di sviluppo della ricerca di Ateneo, ma rispondono anche alla necessità di definire una chiara visione complessiva delle modalità con cui i Dipartimenti definiscono le loro linee di sviluppo in coerenza con le procedure di accreditamento previste da AVA3. Le azioni previste si intersecano, ove possibile, con gli ambiti di pianificazione e di gestione del modello di accreditamento periodico AVA3, al fine di ottimizzare l'autovalutazione e la valutazione dei principali punti di attenzione (PdA) di AVA3 grazie alla loro integrazione nella programmazione strategica triennale di Ateneo.

Nel documento sono specificati, per i tre ambiti, a) gli obiettivi, b) le azioni da porre in essere per il perseguimento degli obiettivi e c) i criteri di autovalutazione.

Il documento di pianificazione triennale stabilisce una direzione chiara per il futuro, con un impegno nella promozione dell'eccellenza accademica, dell'innovazione didattica e del trasferimento tecnologico, mantenendo al contempo un legame saldo con la comunità e il tessuto socio-economico.

L'Università Roma Tre ha inoltre avviato un percorso di integrazione dei principi di sostenibilità nella Didattica, Ricerca, Terza missione e gestione delle sue strutture aderendo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

### 2.1.1. Didattica

La missione dell'Ateneo è quella di promuovere l'istruzione superiore, la crescita culturale, la maturazione intellettuale e civica, nonché l'inclusione sociale delle studentesse e degli studenti, così da favorire e rafforzare il diritto all'educazione.

L'Ateneo intende porre le studentesse e gli studenti al centro della riflessione e dell'impegno degli organi accademici. Questa centralità si traduce in primo luogo nella qualità della didattica.

La sintesi della strategia dell'Ateneo per la didattica è pertanto la seguente:

proporre e concretizzare un'offerta formativa che risponda pienamente alle esigenze degli studenti e del Paese, che ponga tutti gli studenti al centro del processo formativo, con una crescita del numero degli studenti regolari, dei laureati, della loro qualità, del loro respiro internazionale e, di conseguenza, della relativa soddisfazione e occupazione.

Al fine di attuare tale strategia l'Ateneo opererà secondo tre linee principali, strettamente interconnesse, che vengono di seguito descritte, articolate in obiettivi, azioni da porre in essere per il perseguimento degli obiettivi e indicatori per la verifica del raggiungimento degli obiettivi.

Le tre linee sono le seguenti:

- 1. miglioramento della qualità della didattica;
- 2. sviluppo e attrattività dell'offerta formativa;
- 3. promozione della dimensione internazionale della didattica.

Gli obiettivi strategici individuati e le azioni per attuarli sono coerenti con il sistema AVA e in particolare con i punti di attenzione del modello AVA3. L'Ateneo intende il sistema AVA non solo come momento di valutazione periodica, ma come buona prassi costante per il perseguimento dell'assicurazione della qualità della didattica, attraverso le attività di programmazione strategica, autovalutazione, valutazione e verifica dei risultati raggiunti. Pertanto, per alcuni obiettivi e azioni sono messi in evidenza i punti di attenzione (PdA) e gli aspetti da considerare (AdC) pertinenti, tratti dal vigente modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari (cosiddetto modello AVA3).

#### LINEA 1: QUALITÀ DELLA DIDATTICA

- **Obiettivo 1.A: Sviluppo della didattica innovativa**
- **Obiettivo 1.B: Flessibilità della didattica (ai sensi dell'art. 10, comma 2-bis e 4-bis, del D.M. n. 270/2004 come integrato dall'art. 2, comma 1, del D.M. n. 96/2023)**
- **Obiettivo 1.C: Sviluppo tecnologico**
- **Obiettivo 1.D: Inclusione delle studentesse e degli studenti**
- **Obiettivo 1.E Benessere psicologico e psicofisico delle studentesse e degli studenti**
- **Obiettivo 1.F Orientamento, rapido inserimento e sostegno alla carriera delle studentesse e degli studenti non italofoni**
- **Obiettivo 1.G: Formazione dei docenti universitari**

## LINEA 2: SVILUPPO E ATTRATTIVITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA

- **Obiettivo 2.A: Sviluppo dell'offerta formativa**
- **Obiettivo 2.B Promozione dell'offerta formativa**
- **Obiettivo 2.C: Sostenibilità dell'offerta formativa**
- **Obiettivo 2.D: Riduzione degli abbandoni e della durata dei percorsi di studio**
- **Obiettivo 2.E Mantenimento ed eventuale ampliamento dei livelli di qualità e quantità dei servizi dedicati alle studentesse e agli studenti**

## LINEA 3: PROMOZIONE DELLA DIMENSIONE INTERNAZIONALE DELLA DIDATTICA

[PdA -D.1 Programmazione dell'offerta formativa; AdC D.1.3; PdA D.CDS.2.4 Internazionalizzazione della didattica; PdA D.CDS.2.4.1 e D.CDS. 2.4.2]

- **Obiettivo 3.A: Promozione dei programmi di scambio in uscita**
- **Obiettivo 3.B: Promozione della didattica in lingua straniera e dei programmi di scambio in entrata**
- **Obiettivo 3.C: Attrattività internazionale** [PdA D.3 Ammissione in carriera degli studenti; AdC D.3.3.; PdA D.CDS.2.4]

### 2.1.2. Ricerca

L'Ateneo conferma ed implementa, per il triennio 2024-2026, gli obiettivi generali delineati nel precedente triennio 2021-2023, integrandoli con un nuovo obiettivo atto a valorizzare risorse e capacità già presenti in Ateneo, segnatamente l'obiettivo OS "Infrastrutture per la ricerca".

**OQ** *Qualità e quantità della ricerca*

**OR** *Capacità di attrarre risorse per la ricerca*

**OA** *Qualità del reclutamento dal punto di vista della ricerca*

**OS** *Infrastrutture per la ricerca (nuovo obiettivo)*

**OI** *Promozione degli aspetti internazionali della ricerca*

**OF** *Impegno nell'alta formazione e nell'avviamento alla ricerca*

Gli obiettivi generali sono in buona parte coerenti con gli indicatori quali-quantitativi della VQR e con le procedure di accreditamento previste da AVA3. Per ogni obiettivo generale, il piano definisce uno o più obiettivi strategici e per ciascuno di essi definisce un

gruppo di **indicatori** e un insieme di **azioni a supporto**. Per ciò che riguarda la natura e l'uso degli indicatori, se ne sottolineano, sul piano generale, i seguenti principi ispiratori:

- gli indicatori vengono utilizzati dall'Ateneo come strumenti per guidare l'analisi qualitativa, che si svolge nei riesami periodici e nelle valutazioni finali, relative al conseguimento degli obiettivi generali e degli obiettivi strategici;
- essi vanno sempre interpretati come indicatori di tendenza e con riferimento alle specificità dell'area scientifica a cui si riferiscono i dati, ma non sono utilizzati di norma per distribuire risorse in modo automatico, e per essi non si identifica un obiettivo numerico a priori.

## QUALITÀ DEL RECLUTAMENTO DAL PUNTO DI VISTA DELLA RICERCA

- *OQ.1 Aumento della quantità e della qualità dei prodotti della ricerca*
- *OQ.2 Consolidamento della qualità delle aree di eccellenza e loro ampliamento*

## CAPACITÀ DI ATTRARRE RISORSE PER LA RICERCA

- *OR.1 Potenziamento della capacità di attrarre risorse in bandi competitivi europei, nazionali e regionali così come della capacità di stipulare contratti di Ricerca con enti pubblici e privati*

## QUALITÀ DEL RECLUTAMENTO DAL PUNTO DI VISTA DELLA RICERCA

- *OA.1 Focus sulla qualità del reclutamento dal punto di vista della Ricerca*

## INFRASTRUTTURE PER LA RICERCA

- *OS.1 Adeguatezza e valorizzazione delle infrastrutture per la ricerca*

## PROMOZIONE DEGLI ASPETTI INTERNAZIONALI DELLA RICERCA

- *OI.1 Incremento dello scambio di ricercatori-visitatori con organismi di ricerca esteri*
- *OI.2 Incremento di ricercatori e docenti con percorso accademico compiuto prevalentemente all'estero*

## IMPEGNO NELL'ALTA FORMAZIONE E NELL'AVVIAMENTO ALLA RICERCA

- OF.1 *Quantità e qualità dell'alta formazione dottorale e dell'avviamento alla ricerca*

### 2.1.3. Terza Missione

Il Piano Strategico per la Terza Missione 2024-2026 è stato adottato dopo un'approfondita riflessione sullo stato complessivo della Terza Missione (d'ora in avanti TM), sui precedenti piani di Ateneo 2018-2020 (adottato nel luglio 2018) e il suo aggiornamento 2021-2023 (approvato nel febbraio 2020), sui piani strategici dei Dipartimenti, sulle indicazioni emerse dal monitoraggio effettuato a seguito del Riesame Ciclico (presentato in SA il 16/01/2020). Dando seguito al concetto di "Rettorato di prossimità" come insieme effettivo di processi e pratiche organizzative, il Piano Strategico è stato redatto con un processo di tipo bottom-up volto a valorizzare le molteplici anime della TM che caratterizzano l'Ateneo. Questo aspetto, che ovviamente ha ispirato l'intero Piano Strategico di Ateneo, si riconferma come linea fondante anche nel caso della TM.

La TM per il nostro Ateneo rappresenta un elemento cardine dell'identità istituzionale ed organizzativa sin dalla sua istituzione trenta anni fa. Il nostro Ateneo ha infatti trasformato, riqualificato e vivacizzato il tessuto urbano in cui si è insediato. Si pensi, in questo senso, non solo all'area del quadrante Marconi-Ostiense-Garbatella della città di Roma ma anche al rione Esquilino e, più di recente, a Ostia.

La TM di Roma Tre si caratterizza come attività di "scambio di conoscenza e collaborazione" (knowledge exchange and collaboration) e può essere distinta in diversi ambiti:

la "valorizzazione economica delle conoscenze" (che comprende sia 1a) il "trasferimento tecnologico", sia 1b) l'"inserimento lavorativo");

la "missione culturale e sociale" (Public engagement), intesa come: 2a) "impegno sociale", 2b) elaborazione, consolidamento e diffusione delle "competenze di cittadinanza"; 2c) "divulgazione delle conoscenze" sul territorio locale e globale in un processo di progressiva democratizzazione dei saperi attraverso la loro diffusione.

All'interno di questa visione globale, l'Ateneo riconosce l'importanza strategica dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e dei suoi 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs). La nostra missione si allinea perfettamente con questi obiettivi universali, che sono fondamentali non solo per rispondere alle sfide

globali emergenti, ma anche per garantire un futuro sostenibile per tutti.

L'Agenda 2030 offre una bussola strategica per il nostro Ateneo, guidando le azioni verso iniziative che non solo hanno un impatto diretto sulle comunità locali, ma che contribuiscono anche all'obiettivo più ampio di un mondo più giusto, inclusivo e sostenibile. Attraverso questo allineamento, l'Ateneo di Roma Tre si impegna ad essere non solo un attore chiave nella cooperazione allo sviluppo, ma anche un faro di eccellenza e innovazione nella promozione della sostenibilità globale.

Le linee di azione della TM sono descritte nel Piano Strategico di Ateneo e nei Piani Strategici dei Dipartimenti, che specificano azioni che sono sia attuazione diretta delle linee di Ateneo, sia mirate ad obiettivi specifici di Dipartimento. In estrema sintesi e con riguardo ai tre ambiti:

- le azioni concernenti i rapporti con le istituzioni scolastiche, le organizzazioni del Terzo settore e di volontariato, gli enti pubblici e privati sono indirizzate alla divulgazione delle conoscenze e alla diffusione della cultura, al potenziamento dei rapporti con il sistema scolastico, all'implementazione dell'offerta di servizi al territorio e per l'inclusione sociale; all'elaborazione, al consolidamento e alla diffusione di quell'insieme di competenze di cittadinanza, che valorizzano il tessuto democratico dell'intera società civile;
- le azioni riguardanti i rapporti con il mondo del lavoro sono indirizzate a:
  - a) migliorare la visibilità esterna degli studenti/studentesse e delle laureate e laureati di Roma Tre;
  - b) valorizzare le competenze spendibili nel mercato del lavoro per una migliore occupabilità dei nostri laureati e delle nostre laureate;
  - c) stabilizzare e formalizzare le relazioni con il tessuto produttivo di riferimento anche attraverso i career day e le occasioni di incontro con le aziende;
  - d) sviluppare la consapevolezza degli studenti e delle studentesse rispetto alle proprie capacità imprenditoriali anche attraverso programmi di effettiva formazione all'imprenditorialità;
  - e) sviluppare i rapporti con i programmi regionali di orientamento al lavoro;
- le azioni riguardanti l'innovazione e il trasferimento tecnologico sono indirizzate alla massima valorizzazione della ricerca,

all'attuazione di specifici progetti di innovazione, ricerca industriale e sviluppo, all'implementazione dell'attività conto terzi. Si segnala a riguardo anche la recente attivazione di 12 borse di studio di dottorato industriale in collaborazione con altrettante imprese del territorio laziale.

#### QUANTITÀ E QUALITÀ DELLA COMUNICAZIONE

##### **OQ.I Quantità e qualità della comunicazione**

QUANTITÀ E QUALITÀ DELLE INIZIATIVE DI TERZA MISSIONE NEI RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI SCOLASTICHE, LE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE E DI VOLONTARIATO, GLI ENTI PUBBLICI E PRIVATI

**OQ.II Quantità e qualità delle iniziative di Terza Missione nei rapporti con le istituzioni scolastiche, le organizzazioni del Terzo settore e di volontariato, gli enti pubblici e privati**

##### **QUANTITÀ E QUALITÀ DELLE INIZIATIVE DI TERZA MISSIONE NEI RAPPORTI CON IL MONDO DEL LAVORO**

OQ.III.1 Quantità e della qualità delle iniziative di Placement

OQ.III.2 Quantità e qualità dei rapporti con gli ordini e i collegi professionali

OQ.III.3. Sostenere l'imprenditorialità giovanile con particolare riferimento agli studenti e agli Alumni di ROMA TRE.

##### **QUANTITÀ E QUALITÀ DELLE INIZIATIVE DI TERZA MISSIONE NELL'AMBITO DELL'INNOVAZIONE E DEL TRASFERIMENTO TECNOLOGICO**

OQ.IV.1. Intensificare le attività di Innovazione attraverso l'adozione di un Research and Innovation Management System di Ateneo.

OQ.IV.2. Sostenere lo sviluppo di un ecosistema laziale per l'innovazione

OQ.IV.3. Incrementare la cooperazione con il contesto industriale locale e nazionale al fine di favorire la proposizione e la realizzazione di progetti di Ricerca e Innovazione basati su partenariati che includono l'Ateneo.

OQ.IV.4. Sostenere l'innovazione di prodotto, di processo e dei servizi da parte delle PMI.

#### QUALITÀ DELLA DOCUMENTAZIONE DELLE INIZIATIVE DI TERZA MISSIONE

#### **OQ.V Qualità della documentazione delle iniziative di Terza Missione**

##### QUALITÀ DELLA DIMENSIONE INTERNAZIONALE DELLE INIZIATIVE DI TM

OQ.VI Qualità della dimensione internazionale delle iniziative di TM

#### **2.1.4. Politiche relative all'organico e al reclutamento del personale**

Risulta di fondamentale importanza massimizzare i benefici derivanti dal piano assunzionale, recentemente posto in essere sulla base delle risorse assunzionali impegnate nell'ultimo triennio, mediante l'adozione di azioni che siano orientate ad innalzare sia la qualità che la quantità delle prestazioni erogate sulla base dell'apporto professionale offerto dal nuovo personale reclutato, tenuto conto delle nuove limitazioni in tema di turn-over e che è attualmente venuto meno l'apporto ulteriore di risorse, in precedenza offerto dal piano straordinario di finanziamento ministeriale, grazie al quale l'Ateneo ha potuto comunque ampliare le dotazioni organiche di tutte le componenti della comunità accademica.

Obiettivo 1 - Innalzamento della qualità del reclutamento del personale docente;

Obiettivo 2 - Ampliamento della dotazione organica dei ruoli di personale dirigente, tecnico, amministrativo e bibliotecario;

Obiettivo 3 - Sostenibilità delle risorse finanziarie necessarie alla copertura dei futuri costi stipendiali del personale.

#### **2.1.5. Ambiente**

##### **ATENEO**

Nel rispetto del Manifesto da "Le Università per la Sostenibilità" a "La Sostenibilità nelle Università", redatto in occasione de 'I Magnifici Incontri CRUI 2019', in cui si riconosce il ruolo fondamentale delle Università nell'attuazione degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, l'Università Roma Tre ha avviato un percorso di integrazione dei principi di sostenibilità nella Didattica, Ricerca, Terza missione e gestione delle sue strutture aderendo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030

delle Nazioni Unite. Questo percorso è svolto in sinergia con la Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile (RUS) costituita dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) per coordinare gli atenei italiani impegnati sui temi della sostenibilità ambientale e della responsabilità sociale.

Come dichiarato nel Documento di programmazione triennale di Ateneo 2024-2026, Roma Tre si prefigge di:

- valorizzare l'educazione universitaria per la sostenibilità;
- mettere a disposizione le proprie competenze per supportare il territorio in cui opera e la sua rigenerazione;
- impegnarsi a coinvolgere la comunità accademica affinché assuma un ruolo trainante nella diffusione delle buone pratiche e di uno stile di vita ispirato ai principi della sostenibilità;
- promuovere l'inclusione e la coesione sociale attraverso le proprie missioni istituzionali di didattica, di ricerca e di condivisione della conoscenza.

### ORGANIGRAMMA

Allo scopo di pianificare, monitorare e coordinare attività e politiche per la sostenibilità, nonché favorire l'integrazione delle tematiche legate allo sviluppo sostenibile all'interno delle proprie attività, Roma Tre si è dotata di una struttura integrata, composta da docenti e personale dell'Ateneo.

Nell'ambito delle attività RUS, con Decreto rettorale n. 135037, la Prof.ssa Paola Marrone è stata nominata Delegata del Rettore per le politiche relative alla sostenibilità ambientale e con il decreto rettorale n. 13334 e il decreto direttoriale n. 0031517 sono stati nominati, rispettivamente, i referenti docenti e i referenti Tab nei diversi Gruppi di Lavoro della Rete.

Sono stati designati quali rappresentanti dell'Università degli Studi Roma Tre nei Gruppi di Lavoro operanti presso la Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile i seguenti professori e ricercatori:

- nel Gruppo di Lavoro Cambiamenti Climatici: Prof. Massimo Frezzotti, ordinario del Dipartimento di Scienze a cui è subentrato a partire dal 01/11/2024 il Dott. Giovanni Baccolo, ricercatore tempo det. Legge 240/2010;
- nel Gruppo di Lavoro Cibo: Prof.ssa Livia Leoni, associato del Dipartimento di Scienze;
- nel Gruppo di Lavoro Educazione: Prof. Giuseppe Carrus, ordinario del Dipartimento di

Scienze della Formazione;

- nel Gruppo di Lavoro Energia: Prof. Luca Evangelisti, associato del Dipartimento di Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica;
- nel Gruppo di Lavoro Inclusione Giustizia Sociale: Prof.ssa Barbara de Angelis, ordinario del Dipartimento di Scienze della Formazione e delegato del Rettore alla disabilità, ai disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) e al supporto all'inclusione;
- nel Gruppo di Lavoro Mobilità: Prof.ssa Maria Rosaria De Blasiis, ordinario del Dipartimento di Ingegneria Civile, Informatica, e delle Tecnologie Aeronautiche e delegato del Rettore per la mobilità sostenibile;
- nel Gruppo di Lavoro Risorse e Rifiuti: Prof.ssa Olimpia Martucci, associato del Dipartimento di Economia Aziendale;
- nel Gruppo di Lavoro Università per l'Industria: Prof.ssa Ludovica Principato, Professore Associato del Dipartimento di Economia Aziendale.

È stato designato, inoltre, quale rappresentante dell'Università degli Studi Roma Tre nei Gruppi di Lavoro operanti presso la Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile, il personale Tab di seguito indicato:

- nei Gruppi di Lavoro Energia: Ing. Mauro Miglioli della Direzione 8;
- nel Gruppo di Lavoro Mobilità: Dott. Giovanni Renzullo, della Direzione 1;
- nel Gruppo di Lavoro Cibo e Cambiamenti Climatici: Dott. Luigi Spadoni, della Direzione 8;
- nel gruppo di lavoro Risorse e Rifiuti: Dott.ssa Claudia Piga;
- nel Gruppo di Lavoro Educazione: Dott. Alberto Apruzzese, della Direzione 3;
- nel Gruppo di Lavoro Inclusione e Giustizia Sociale: Dott.ssa Roberta Evangelista, della Direzione 7;
- nel Gruppo di Lavoro Università per l'Industria: Dott. Francesco Ferracci, della Direzione 6.

Coerentemente con l'adesione alla rete RUS, l'Ufficio di Coordinamento per lo Sviluppo Sostenibile, l'Ufficio Mobilità e Sostenibilità ambientale e il gruppo di Lavoro 'Roma Tre Sostenibile' collaborano insieme per:

- pianificare, monitorare e coordinare attività e politiche per la sostenibilità;
- coinvolgere l'Ateneo e favorire l'integrazione delle tematiche legate allo sviluppo sostenibile all'interno delle attività di ricerca

universitaria, didattica e terza missione dell'Ateneo;

- suggerire indirizzi per le azioni da intraprendere;
- elaborare un Piano di Ateneo per l'Attuazione dell'Agenda 2030 in un quadro di coerenza con il Piano Strategico di Ateneo;
- stilare l'inventario delle emissioni e un Piano pluriennale di Decarbonizzazione dell'Ateneo;
- redigere il Bilancio di Sostenibilità dell'Ateneo;
- partecipare alle diverse attività istituzionali in tema di sostenibilità (ad es. partecipazione a ranking; eventi; organizzare convegni; riunioni dei Gruppi di Lavoro, ecc.).

Le attività di Roma Tre Sostenibile sono documentate e comunicate all'Ateneo tramite la pagina dedicata sul sito: <https://www.uniroma3.it/ateneo/roma-tre-sostenibile/>

### AMBITI E AZIONI FUTURE

Gli ambiti e le azioni che Roma Tre intende perseguire per diffondere una cultura della sostenibilità e valorizzare le conoscenze attraverso le sue attività, dentro e fuori l'Ateneo, sono riconducibili alle esperienze condivise da tutti gli Atenei all'interno dei Gruppi di Lavoro della Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile (RUS).

In particolare, Roma Tre attraverso il ruolo attivo dei suoi Gruppi di Lavoro, ha portato avanti le seguenti attività:

#### Gruppo di Lavoro Cambiamenti Climatici:

##### 1) Roma Tre Verde

Roma Tre aderisce al progetto OSSIGENO della Regione Lazio, nato nel 2019, al fine di contrastare il cambiamento climatico, compensare le emissioni di CO<sub>2</sub> e proteggere la biodiversità.

Il progetto mira ad aumentare il numero di alberi e arbusti piantati. La piantumazione non avviene in maniera casuale, ma è frutto di una attenta analisi dei contesti climatici della Regione di appartenenza e microclimatici, ovvero le condizioni peculiari del luogo dove avverrà la piantumazione.

Questa visione che tiene conto del contesto climatico è di fondamentale importanza per proteggere la biodiversità locale. Una corretta biodiversità delle specie botaniche insistenti su un determinato luogo protegge a sua volta la fauna che ne usufruisce ad ogni livello.

Roma Tre ha attualmente il 78% della sua superficie

totale coperta da aree verdi e, nel 2024, ha messo a dimora 236 nuovi alberi. Il numero totale di alberi presenti nel 2024 è di 857.

##### 2) Roma Tre no plastic

Roma Tre agisce da diversi anni sia nel ridurre l'uso della plastica che nel sensibilizzare la propria comunità accademica. Anche nel 2024 l'Ateneo ha proseguito la campagna "Roma3noplasic" avviata ormai da molti anni. Roma Tre ha acquistato 36.000 borracce termiche in acciaio con il logo Roma Tre e nel corso del 2024 sono state consegnate gratuitamente a tutti gli studenti e al personale Tab dell'Ateneo le ultime 550 borracce della fornitura. Una analoga fornitura di oltre 20.000 pezzi è prevista per l'anno 2025.

Roma Tre crede che sia necessario agire a monte del processo che porta, alla fine del ciclo produttivo, alla presenza di plastica sul territorio e opera, quindi, nel disincentivare l'uso di bottiglie di plastica monouso, mettendo a disposizione di studenti e personale, oltre a borracce in acciaio come descritto, anche erogatori di acqua potabile. Presso tutte le sedi di Ateneo sono presenti 28 erogatori d'acqua potabile per riempire le borracce termiche con acqua a temperatura ambiente, fredda o con gas. Nel corso del 2024 sono stati erogati 787,463 litri, così permettendo un risparmio di 1.500.000 bottiglie di plastica corrispondenti a circa 25 tonnellate di plastica non immessa in ambiente e un conseguente risparmio di circa 42,5 tonnellate di CO<sub>2</sub>.

L'Ateneo ha anche avviato una massiccia lotta contro la plastica monouso presente nelle *vending machine*. Nelle sedi di Roma Tre sono presenti 94 *vending machine* in cui nessuna bevanda presenta imballaggio in plastica. La plastica è stata eliminata anche nella fornitura di caffè che avviene in bicchieri di materiale riciclabile. Roma Tre, inoltre, informa e sensibilizza tutta la comunità accademica su una corretta raccolta differenziata dei prodotti. Infine, l'attenzione all'uso di materiali riciclabili e alla redistribuzione del cibo in eccesso è posta anche nella scelta delle aziende di *catering* che effettuano il loro servizio presso le sedi dell'università. In futuro si prevede di:

- redigere un capitolato che includa i C.A.M. anche nelle gare che riguardano la scelta delle aziende di catering;
- effettuare corsi di educazione ambientale rivolti a tutto il personale che riguardino anche il corretto smaltimento dei rifiuti;
- effettuare attività di clean up.

## Gruppo di Lavoro Cibo:

### 1) Roma Tre per la qualità del cibo

Roma Tre è molto attenta anche alla qualità del cibo messo a disposizione dei suoi studenti e dei suoi dipendenti. Il servizio di mensa gestito da DiscoLazio, (Ente Regionale per il Diritto allo Studio e alla Conoscenza) garantisce il consumo di pasti a tariffe agevolate in base all'ISEE di ciascuno studente.

I prodotti rispondono ad un capitolato che presta particolare attenzione alla qualità, garantendo alimenti biologici e/o a filiera corta. Inoltre, i menù sono redatti in modo tale da essere in linea con la produzione di stagione e bilanciati dal punto di vista nutrizionale.

Le mense di Roma Tre sono situate in:

- Via della Vasca Navale n°79
- Via Libetta n°19 (c/o Vinile)

Particolare attenzione è posta alla qualità e ai valori nutrizionali dei prodotti alimentari distribuiti dalle *vending machine*; nel capitolato Roma Tre sono incluse anche soluzioni vegane.

### 2) Roma Tre educa al cibo

Roma Tre crede che una corretta cultura enogastronomica è di fondamentale importanza affinché le nuove generazioni possano affrontare una delle principali sfide del futuro: l'accesso e il consumo di cibo di qualità e la lotta agli sprechi alimentari.

Presso l'Ateneo è stato, infatti, istituito un Corso di laurea triennale in grado di fornire competenze nei molteplici aspetti del settore alimentare ed enogastronomico.

La formazione prevede la costruzione di solide basi scientifiche e tecniche, integrate con competenze specifiche e trasversali nell'area economica, del marketing, della comunicazione, giuridica e storico-antropologica.

La struttura di base del Corso è volta a formare laureati capaci di operare con competenza nei seguenti campi: produzione e trasformazione delle materie prime alimentari di origine animale e vegetale; sicurezza igienico-sanitaria degli alimenti; valutazione e valorizzazione della qualità degli alimenti dal punto di vista nutrizionale e salutistico, sensoriale, economico e storico-antropologico.

## Gruppo di Lavoro Educazione:

### Lezione Zero per la Sostenibilità A Roma Tre

Roma Tre, in collaborazione con la Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile (RUS) e

nell'ambito dell'offerta formativa 2024 dell'Ecosistema dell'Innovazione Rome Technopole – Spoke 3, ha elaborato un percorso transdisciplinare che, all'interno dei Dipartimenti, si è occupato di sostenibilità ambientale in tutte le sue declinazioni.

È un corso base e introduttivo, non disciplinare, trasversale a tutte le attività formative e a scelta dello studente, progettato per un impegno pari a tre crediti formativi universitari.

È stato pensato per promuovere la cultura della sostenibilità, favorire lo sviluppo di un pensiero critico e incoraggiare comportamenti ecologicamente responsabili necessari per affrontare le grandi sfide della contemporaneità quali quelle proposte dagli Obiettivi di Sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.

La prima edizione 2023-24 è stata articolata in due parti. La prima parte è stata tenuta da due importanti personalità del mondo accademico e scientifico, il Prof. Enrico Giovannini e il Prof. Alessandro Vespignani, che hanno introdotto l'Agenda 2030 e le grandi sfide della contemporaneità. La seconda, divisa in 8 moduli tematici, è stata affidata ai Dipartimenti dell'Ateneo e ha affrontato i temi dell'Agenda 2030 proponendone una lettura sia dal punto di vista tecnico-scientifico, che umanistico-sociale, sulla base delle specificità disciplinari dei singoli Dipartimenti.

## Gruppo di Lavoro Energia:

### 1) Implementazione dei sistemi di telegestione dei climatizzatori presso le sedi di Ateneo

Roma Tre, ai fini della riduzione dell'impatto ambientale dei suoi edifici si sta muovendo su più fronti. Da un lato, si sta impegnando nell'efficientamento delle macchine presenti garantendo una manutenzione costante, dall'altro, sta implementando un controllo sempre più puntuale delle unità presenti per aumentare l'efficienza energetica pur garantendo il benessere termoisolometrico per gli utenti. Al momento, l'Ateneo controlla da remoto tutte le centrali termofrigido e sottocentrali e, per alcune sedi, è presente il controllo puntuale a livello del singolo condizionatore.

In particolare, gli impianti attualmente monitorati a livello di singolo condizionatore sono quelli presso le sedi di Via della Vasca Navale 79, via del Castro Pretorio 20 e via Volterra 62.

Al fine dell'efficientamento energetico, l'Ateneo si sta impegnando per implementare i sistemi di telegestione dei climatizzatori anche in altre sedi, in particolare presso via Silvio D'Amico 77 e via

Chiabrera 199, L. go San Leonardo Murialdo 1.

## **2) Implementazione e monitoraggio della produzione degli impianti fotovoltaici presso le sedi di Ateneo**

Roma Tre, ai fini della sostenibilità ambientale nell'ambito dell'energia elettrica, già da diversi anni si sta muovendo su più fronti. Da un lato, si sta impegnando nell'acquisto di energia verde proveniente da fonte rinnovabile certificata, dall'altro, sta incrementando l'energia elettrica autoprodotta da impianti fotovoltaici installati nei diversi edifici.

Gli impianti attualmente presenti e regolarmente funzionanti sono due, uno presso la sede di Via Volterra 62 da circa 25 kW e l'altro presso la sede di Via Ostiense 133 da circa 101 kW.

A partire dal 2023 l'Ateneo ha promosso la redazione di uno studio di fattibilità che ha valutato la possibilità di installare gli impianti complessivamente in 11 sedi dell'Ateneo, per una potenza nominale totale pari a circa 3.450 kW. Sulla base di tale studio, è stato avviato un programma attuativo per fasi che prevede, nel corso del 2025, la realizzazione di nuovi impianti presso le seguenti sedi, per un totale di circa 950 kW:

- sede del Dipartimento di Giurisprudenza, per una potenza nominale dell'impianto pari a 125 kW;
- sedi del Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Straniere (Via Ostiense 263), del Dipartimento di Studi Umanistici/Filosofia, Comunicazione e Spettacolo (Via di Valco San Paolo 19) e nell'area pertinenziale di parcheggio, per una potenza nominale dell'impianto pari a 734 kW;
- sede del Dipartimento di Scienze politiche, per una potenza nominale dell'impianto pari a 88 kW;

Per gli impianti fotovoltaici presenti viene costantemente monitorata la produzione di energia e la CO2 non emessa grazie alla presenza dei suddetti impianti.

## **Gruppo di Lavoro Inclusione e Giustizia Sociale:**

### **1) Formazione universitaria a favore delle persone private della libertà personale – Polo Universitario Penitenziario “PUP Roma Tre”**

Da oltre un decennio Roma Tre svolge attività di

formazione universitaria a favore delle persone private della libertà personale all'interno di un più ampio disegno volto a promuovere l'integrazione sociale e una diversa cultura della pena.

Nel 2024 Roma Tre ha adottato il Regolamento per il funzionamento del Polo Universitario Penitenziario dell'Università degli Studi Roma Tre “PUP-Roma Tre”, formalizzando il sistema di servizi didattici e amministrativi volto a garantire l'effettivo esercizio del diritto allo studio universitario delle persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale. All'interno del sistema PUP, Roma Tre è direttamente impegnata a:

- individuare i percorsi formativi accessibili alle persone detenute, al fine di garantire il completamento della carriera e l'effettiva possibilità di acquisire tutte le competenze necessarie per ottenere il titolo finale;
- organizzare le attività di tutoraggio e l'interazione tra docenti e studentesse/i detenuti;
- utilizzare la didattica a distanza, ove impiegata e consentita dalle misure detentive;
- assicurare specifico impegno per l'erogazione dei servizi presso i Poli Universitari costituenti o di futura costituzione negli istituti penitenziari della Regione Lazio;
- stimolare l'accesso ai corsi di studio anche attraverso facilitazioni di carattere contributivo e semplificazioni amministrative;
- mantenere i benefici previsti per gli studenti e le studentesse detenuti anche a coloro i quali fossero dimessi, ovvero in esecuzione penale esterna, fino al conseguimento del titolo finale, previa acquisizione di un numero minimo di crediti annuo.

### **2) Inclusione e diritto allo studio per studentesse e studenti con DSA**

Nel 2024 Roma Tre ha ottenuto un finanziamento regionale nell'ambito di un progetto finanziato tramite il Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+) 2021-2027 - Obiettivo di Policy 4 “Un'Europa più sociale”. Il progetto, da realizzarsi nel 2025, mira a sostenere e a rafforzare gli interventi per gli studenti con disturbi dell'apprendimento (DSA) come dislessia, discalculia e disgrafia, in linea con la Legge n. 170 del 2010 e prevede sei azioni principali:

1. Utilizzo di strumenti compensativi/dispensativi: potenziamento del Team di Ateneo, colloqui individualizzati, creazione di video informativi e giornate di approfondimento, e diffusione del Vademecum per una didattica inclusiva.

2. Attivazione di misure di *counselling* psicologico: Creazione di uno sportello di *counselling* specifico per studenti con DSA, con l'obiettivo di sostenere le problematiche personali e relazionali durante il percorso universitario.
3. Accesso ai servizi di comunicazione facilitata: acquisto di licenze e strumenti digitali compensativi per garantire i servizi di comunicazione facilitata.
4. Potenziamento del sistema di borse di studio per tutor specializzati: istituzione di nuove borse di studio, aumento delle ore retribuite per i tutor e formazione continua.
5. Comunicazione, sensibilizzazione e disseminazione: creazione di una pagina web dedicata, formazione dei docenti, azioni di sensibilizzazione nei dipartimenti, attività di ricerca e organizzazione di un convegno aperto alla comunità accademica e al territorio.
6. Percorsi di orientamento e inclusione socio-lavorativa: allestimento di spazi dedicati, percorsi formativi ed espressivi per la gestione delle componenti emotive e dell'ansia, e costruzione di un ambiente di apprendimento online per l'orientamento professionale.

Il progetto mira nel suo complesso a garantire una didattica inclusiva e innovativa, sensibilizzare docenti e studenti, e fornire strumenti per la gestione degli stati emotivi e l'orientamento professionale degli studenti con DSA.

### **3) Promozione del benessere psicofisico e contrasto ai fenomeni di disagio psicologico ed emotivo della popolazione studentesca**

Nel 2024 Roma Tre ha ottenuto un importante finanziamento per un progetto mirato alla promozione del benessere psicofisico della popolazione studentesca, che si articola in tre linee di azione principali:

Linea 1: Indagine sulla popolazione studentesca

- Conduzione di una *survey* sul disagio psicologico e le dipendenze patologiche tra gli studenti delle principali università del Lazio.
- Creazione di un sistema integrato di mappatura e organizzazione delle attività di informazione e orientamento verso i servizi di *counseling*.

Linea 2: Creazione e implementazione di un Modello "Lazio" di *counseling* psicologico

- Sviluppo e implementazione di un modello di *counseling* per la salute mentale degli studenti, replicabile su scala nazionale.
- Rafforzamento dei servizi di *counseling* esistenti e creazione di nuovi servizi psicologici e psicoterapeutici.
- Offerta di supporto emotivo, psicologico e consulenza per affrontare sfide personali, accademiche o interpersonali.

Linea 3: Servizi e attività specifici per Roma Tre

- Promozione del benessere psicologico riconoscendo i diversi bisogni di salute mentale degli studenti.
- Identificazione dei bisogni specifici di diverse categorie di studenti (es. studenti in transizione, minoranze a rischio, studenti con problemi di salute mentale).
- Applicazione di interventi su tre livelli: miglioramento delle competenze personali, creazione di un ambiente sociale di supporto, definizione di politiche per la promozione della salute.

### **4) UNHCR Progetto UNICORE (UNiversity Corridors for Refugees)**

Roma Tre ha aderito nel 2024 per la prima volta al programma "corridoi universitari per rifugiati" UNICORE 6.0, promosso dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati, che offriva la possibilità a studentesse e studenti rifugiati in Kenya, Mozambico, Niger, Nigeria, Sudafrica, Tanzania, Uganda, Zambia e Zimbabwe di proseguire il proprio percorso accademico in Italia frequentando un corso di laurea magistrale. Nell'ambito dell'iniziativa, l'Ateneo ha stanziato e assegnato due borse di studio del valore di 4.000 euro ciascuna per anno accademico e ha costruito una partnership con le residenze della Fondazione Comunità Domenico Tardini onlus e Comunità di Sant'Egidio per la sistemazione abitativa degli studenti borsisti. Ha inoltre costruito una partnership con Diaconia Valdese e Caritas diocesana di Roma, che hanno assicurato per i due borsisti supporto per le pratiche amministrative relative alla richiesta del permesso di soggiorno, provveduto all'assicurazione sanitaria e agli abbonamenti per il trasporto pubblico locale. Grazie a un accordo con DiSCo Lazio, Roma Tre ha inoltre garantito ai borsisti l'accesso gratuito alle mense universitarie per un pasto al giorno. Ha inoltre fornito ai borsisti un pc in comodato d'uso gratuito. Per il 2025 si prevede di aderire al progetto UNICORE 7.0, ampliando le partnership al fine di offrire condizioni sempre più adatte a un proficuo e sereno svolgimento degli studi a persone provenienti da esperienze personali drammatiche, che si dimostrano

tuttavia estremamente determinate nel voler migliorare la propria condizione attraverso il perfezionamento della propria formazione.

### **Gruppo di Lavoro Mobilità:**

#### **La gestione della mobilità sostenibile di Roma Tre**

Roma Tre coerentemente con gli scopi della RUS, ha condotto l'indagine periodica sulla mobilità delle comunità accademiche appartenenti alla Rete allo scopo di condividere soluzioni e interventi e, conseguentemente, individuare possibili azioni atte a migliorare la sostenibilità degli spostamenti nella propria sede.

Allo scopo di istituire un sistema di mobilità intelligente connessa e condivisa, anche con il supporto di applicazioni dedicate, che consentono a studenti, docenti, personale tecnico e amministrativo di muoversi in città in modo sostenibile, attraverso servizi combinati di *car sharing* con veicoli elettrici, *bike sharing* con bici elettriche a pedalata assistita e punti di ricarica, nonché mezzi di trasporto pubblico, è stata avviata una ricognizione delle modalità utilizzate, dei dettagli di spostamento, delle convenzioni stipulate e quelle effettivamente utilizzate.

In particolare, benché tutte le sedi dell'Ateneo siano servite dal sistema di trasporto pubblico locale e siano state realizzate infrastrutture per mezzi privati (parcheggi di auto, motocicli, rastrelliere, ecc.) dall'indagine sono emerse disomogeneità del servizio offerto e, pertanto, si è reso opportuno un approfondimento dell'analisi.

Le attività previste per il 2025, partendo da alcuni dei dati raccolti per la redazione del piano di spostamenti casa lavoro, saranno sviluppate anche con il coinvolgimento degli studenti e permetteranno di ampliare le politiche di *mobility management*, nonché di ottimizzare il sistema di servizi di trasporto e mobilità green, con l'aggiornamento di convenzioni già stipulate ed eventualmente integrandole e con la valutazione del reale utilizzo delle infrastrutture poste a disposizione, senza demonizzare il trasporto privato che rappresenta ancora una modalità necessaria nell'*hinterland* romano.

### **Gruppo di Lavoro Risorse e Rifiuti:**

#### **Raccolta differenziata rifiuti urbani**

La prevenzione della produzione dei rifiuti e la loro corretta differenziazione sono modi concreti con cui la comunità universitaria può contribuire alla

riduzione del consumo eccessivo delle risorse naturali e si innesta in un contesto di gestione dei rifiuti che ha come riferimento la "gerarchia dei rifiuti". Per ottimizzare le infrastrutture e il monitoraggio del servizio di raccolta dei rifiuti in Ateneo si è provveduto a individuare il tipo, la dimensione, il numero e il posizionamento dei contenitori per la raccolta delle diverse frazioni di rifiuti all'interno degli spazi di Ateneo. Tale attività risulta fondamentale nell'intero processo di gestione.

### **Gruppo di Lavoro Università per L'industria:**

#### **1) Terza Missione - Dottorati di ricerca co-finanziati da enti terzi**

Roma Tre, nell'ambito delle sue attività di terza missione e rapporti con le imprese, ha attivato nel 2024 n.30 dottorati di ricerca tra i 13 dipartimenti presenti co-finanziati da enti terzi come da DM 630-2024 su progetti inerenti ad aree disciplinari e tematiche coerenti con i fabbisogni del Paese, nonché dei territori regionali interessati dal programma, in termini di figure ad alta qualificazione e orientate a soddisfare i fabbisogni di innovazione delle imprese di cui al PNRR.

#### **2) Reti e Stakeholder – Adesione a Network SDSN**

Da ottobre 2024, Roma Tre aderisce al *Sustainable Development Solutions Network – A Global Initiative for the United Nations* (SDSN), una rete internazionale che mobilita i principali istituti accademici e di ricerca mondiali e sfrutta i loro punti di forza per contribuire a promuovere soluzioni pratiche alle sfide dello sviluppo sostenibile e a realizzare gli SDGs e l'Accordo di Parigi. Estesa su sei continenti, la rete SDSN comprende oltre 1.900 istituzioni, principalmente università, coordinate da 57 reti nazionali e regionali.

### **Transizione ecologica e riduzione CO2**

Roma Tre utilizza come principali fonti di energia i vettori elettrico e gas metano. L'approvvigionamento elettrico è garantito per la maggior parte da fornitore esterno con certificazione di energia 100% rinnovabile.

Nel 2024 sono stati consumati circa 16 milioni di kWh. Il quantitativo di energia elettrica autoprodotta tramite fotovoltaico è stato di 13.0000 kWh, 10.0000 kWh in più rispetto al 2023.

Nell'ottica del raggiungimento della progressiva

autosufficienza energetica, Roma Tre sta procedendo con l'installazione di impianti fotovoltaici sulle coperture e nelle aree a parcheggio di molte sedi di Ateneo, grazie allo stanziamento di 5 milioni di euro avvenuto nel 2023 e nell'ambito del progetto Comunità Energetica Rinnovabile (CER) nel territorio municipale. Tale iniziativa prevede la realizzazione di nuovi impianti fotovoltaici nella gran parte delle sedi dell'Ateneo e delle scuole municipali, per una potenza totale di 3,7 MWp e una produzione di 5,2 GWh e un risparmio di emissioni in atmosfera di circa 2.200 tonnellate di CO<sub>2</sub> l'anno.

Relativamente alla CO<sub>2</sub>, l'impronta ecologica stimata per l'Ateneo è stata calcolata prendendo come riferimento la metodologia suggerita dal Greenmetric (Greenmetric 2024 riferito all'annualità 2023) che, a sua volta, ha come base di calcolo quanto proposto da Carbon Footprint Ltd.

Per il 2023 il Carbon footprint è stato di **13610.8 t** di CO<sub>2</sub>. Successivamente è stato suddiviso tale dato per la popolazione dell'Ateneo in modo da ottenere un dato più puntuale. L'impronta di CO<sub>2</sub> divisa per la popolazione dell'Ateneo è di circa 0,40 t a persona.

### Didattica e sostenibilità

Roma Tre ha avviato un'indagine conoscitiva sul grado di attinenza alla sostenibilità dei corsi di studio presenti nell'offerta formativa. È stato chiesto ai docenti di indicarci l'attinenza del loro insegnamento, in una scala da 1 a 10, rispetto ai singoli obiettivi dell'agenda 2030. Abbiamo selezionato quindi gli insegnamenti che avessero almeno un punteggio pari o superiore a 5 in almeno uno degli obiettivi. Dall'indagine sono risultati, per il 2024, 1068 insegnamenti, con un incremento rispetto al 2023 di 258 insegnamenti. Un numero elevato che riflette la sensibilità dell'Ateneo al tema.

Accanto ad alcuni corsi multidisciplinari sull'Agenda 2030 svolti da singoli Dipartimenti, l'Ateneo ha avviato la sperimentazione della "Lezione zero sulla sostenibilità a Roma Tre", in accordo con quanto previsto dalla RUS, come precedentemente descritto.

La Lezione Zero sulla sostenibilità ha avuto un grande successo con l'iscrizione di 350 studenti.

Nei prossimi anni l'impegno è quello di aumentare il numero degli studenti iscritti e aggiornare, di anno in anno, le materie offerte all'interno del corso con i temi di maggior attualità ed interesse nell'ambito della sostenibilità ambientale.

### Ricerca, terza missione e sostenibilità

L'Università Roma Tre afferma il ruolo centrale della ricerca per l'avanzamento delle conoscenze e per il conseguimento di obiettivi di rilevante interesse scientifico, culturale, sociale ed economico. In tal senso riconosce la ricerca come funzione primaria, garantendone lo sviluppo nonché il legame imprescindibile con la didattica.

Roma Tre promuove e sostiene la ricerca di base in tutte le aree scientifico-disciplinari che le sono proprie, valorizzandone i contenuti originali e innovativi. Roma Tre sostiene inoltre la ricerca di tipo applicativo orientata allo sviluppo e al trasferimento di nuove tecnologie, nel rispetto dei fini e delle responsabilità connesse con la propria natura di istituzione pubblica al servizio del bene comune.

Per quanto appena esposto, Roma Tre ha focalizzato molti dei suoi sforzi nel valorizzare la ricerca applicata alle tematiche ambientali.

Roma Tre ha 47 progetti di ricerca totali, inerenti alla sostenibilità ambientale, di cui: 10 progetti europei; 36 PRIN e 1 su fondi nazionali.

L'Università degli Studi Roma Tre, inoltre, partecipa a tutte le 4 linee di intervento previste dal PNRR per la Missione 4, "Istruzione e Ricerca" – Componente 2, "Dalla ricerca all'impresa" con i seguenti progetti:

- CHANGES – Cultural Heritage Active Innovation for Sustainable Society, nell'ambito dell'investimento 1.3 – Partenariati estesi alle università, ai centri di ricerca, alle aziende per il finanziamento di progetti di ricerca di base
- National Biodiversity Future Center – NBFC, nell'ambito dell'investimento 1.4 – Potenziamento strutture di ricerca e creazione di "campioni nazionali di R&S", individuati come Centri Nazionali
- Rome Technopole Innovation Ecosystem, nell'ambito dell'investimento 1.5 – Creazione e rafforzamento di "Ecosistemi dell'innovazione" come leader territoriali di ricerca e sviluppo

Nell'ambito dell'investimento 3.1 – Realizzazione di un sistema integrato di Infrastrutture di Ricerca e Infrastrutture tecnologiche di Innovazione, Roma Tre partecipa a due infrastrutture di ricerca:

- EuroNanoLab con il progetto iENTRANCE
- European Plate Observing System con il progetto MEET – Monitoring Earth's Evolution and Tectonics

Dalle attività di ricerca sono scaturiti 2 spin-off con attinenza alla sostenibilità su 3 totali attivi in ateneo:

- Bioware, per lo studio, progettazione,

sviluppo, commercializzazione e gestione di attività relativa a biopolimeri di nuova concezione, bio-chemicals e fine-chemicals, biomateriali ad alto valore aggiunto e tecnologico di carattere industriale, ad uso alimentare, farmaceutico, ecologico

- Safeplant, la cui missione della società è quella di offrire servizi e software di avanzata ingegneria volti alla quantificazione, alla gestione e alla mitigazione dei fattori di rischio negli impianti industriali, in accordo alle normative vigenti nel settore, con particolare riferimento agli eventi catastrofici naturali.

Anche nel campo della Terza Missione, Roma Tre ha dedicato molte iniziative alla promozione della sostenibilità ambientale. La Terza Missione è, infatti, una missione istituzionale delle università, accanto a quelle tradizionali di insegnamento e ricerca. È riconosciuta come tale dal DL 19/2012, che definisce i principi del sistema di “Autovalutazione, Valutazione Periodica e Accredimento” (AVA), e dal successivo DM 47/2013, che ne identifica gli indicatori e i parametri di valutazione periodica assieme a quelli della ricerca. È volta a potenziare le attività di trasferimento scientifico, tecnologico e culturale e di trasformazione produttiva delle conoscenze, attraverso processi di interazione diretta dell’Università con la società civile e il tessuto imprenditoriale, con l’obiettivo di promuovere la crescita economica e sociale del territorio, affinché la conoscenza diventi strumentale per l’ottenimento di benefici di natura sociale, culturale ed economica.

Con riferimento agli Obiettivi dell’Agenda 2030, la sostenibilità ambientale, l’inclusione e il contrasto alle disuguaglianze, identificano una delle tematiche campo di valutazione delle iniziative volte alla valorizzazione delle conoscenze, previste dal bando per la valutazione della qualità della ricerca 2020-2024 (art.9, comma 5, Tematica V).

Nell’ambito delle azioni rivolte alle scuole, società ed istituzioni, l’Ateneo ha svolto circa 241 eventi con attinenza ad almeno uno degli obiettivi dell’Agenda 2030 rivolti alla comunità accademica e a quella insistente sul territorio.

Nel prossimo futuro Roma Tre aderirà al nuovo Servizio Civile Ambientale, ospitando presso le sue sedi volontari che hanno un forte e specifica spinta passionale verso le tematiche affrontate.

Inoltre, è in previsione un festival dedicato alla sostenibilità, aperto al personale, studenti e alla comunità locale, in cui sarà affrontato uno degli argomenti di più stretta attualità e collegato al mondo del lavoro. Il target sarà quello di farlo

diventare, nel corso degli anni, un festival diffuso fra tutti i dipartimenti e della durata di più giorni.

### Un mondo che cambia, un ateneo che anticipa

Gli obiettivi programmatici e strategici, nonché le azioni che si intende consolidare e sviluppare, denotano un impegno forte di Roma Tre nel perseguire gli obiettivi coerenti con i temi posti dallo sviluppo sostenibile attraverso un’impostazione organizzativa e azioni coerenti con le linee della programmazione strategica dello stesso Ateneo.

Un impegno che descrive, con le numerose iniziative svolte o avviate, un Ateneo non solo propositivo e in ascolto della propria comunità accademica e del territorio in cui opera, ma anche in grado di non farsi trovare impreparato rispetto alle sfide del mondo che cambia.

### 2.1.6. Assicurazione della Qualità

Nel contesto delle attività realizzate per l’Assicurazione della Qualità (AQ) del sistema universitario nazionale ai sensi delle norme vigenti (in particolare del D.lgs. n. 19/2012 e del D.M. 14 ottobre 2021, n. 1154 e ss.mm.ii.), in accordo con il sistema di Autovalutazione, Valutazione e Accredimento (AVA) definito dall’Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), l’Università degli Studi Roma Tre, nel dare corso alla progressiva e vigilata attuazione di tale sistema, ha adottato a livello di Ateneo un’adeguata struttura organizzativa e ha stabilito le diverse funzioni e responsabilità secondo lo schema operativo nel seguito descritto.

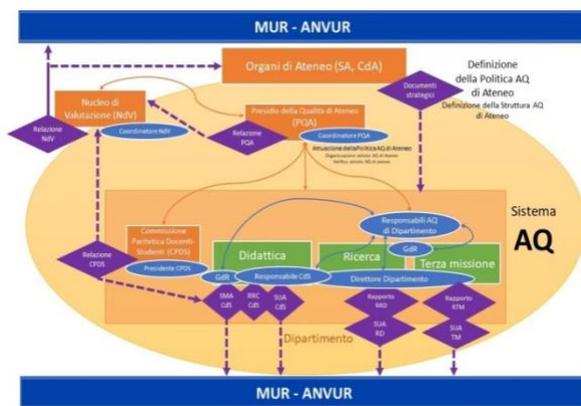
#### Il Sistema di Assicurazione della Qualità

L’Assicurazione della Qualità, nel campo della didattica, si fonda sui principi di:

- Efficacia
  - ✓ Capacità di identificare chiaramente la domanda di formazione esterna
  - ✓ Capacità di garantire i risultati di apprendimento attesi
  - ✓ Capacità di favorire l’inserimento nel mondo del lavoro
- Efficienza
  - ✓ Identificazione dei processi e delle procedure a tutti i livelli dell’Ateneo
  - ✓ Gestione delle risorse
  - ✓ Identificazione chiara delle responsabilità
  - ✓ Valutazione dei risultati su basi quantitative e qualitative

- ✓ Identificazione degli indicatori
- ✓ Definizione di un sistema strutturato per la raccolta e la diffusione dei dati
- ✓ Miglioramento continuo
- ✓ Capacità di apprendere dai risultati ottenuti
- ✓ Individuazione delle aree di miglioramento
- ✓ Capacità di individuare le ragioni delle eccellenze e delle criticità
- ✓ Capacità di identificare le priorità e le azioni di miglioramento

Nella figura 1 è rappresentato graficamente il Sistema di Assicurazione della Qualità (SAQ) dell'Ateneo; esso si ispira ai principi sopra menzionati e illustra le relazioni che intercorrono tra i diversi organi per l'AQ



Al Presidio della Qualità (PQA) è attribuita una funzione propositiva e di supporto per lo svolgimento delle procedure di AQ a livello di Ateneo, presso i Dipartimenti e presso i corsi di laurea, laurea magistrale e dottorato di ricerca. Il Presidio, quindi, monitora e aggiorna il SAQ per la didattica, la ricerca e la terza missione in base agli indirizzi formulati dagli Organi di Governo.

#### Definizione e aggiornamento degli strumenti per l'AQ

Al fine di fornire strumenti utili per l'autovalutazione/valutazione della qualità della didattica, sono stati realizzati alcuni portali ad accesso riservato: <https://dgasi.uniroma3.it/moduli/ava/> aggiornato dall'Ufficio Statistico di Ateneo e dall'Area Sistemi Informativi, e <https://uniroma3.sharepoint.com/sites/psd>, aggiornato dall'Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione e al Presidio della Qualità, ma anche dalle stesse strutture dipartimentali per quanto concerne i documenti prodotti nel corso delle attività di riesame. Attraverso questi portali, tutti i soggetti coinvolti nei processi di AQ della didattica, ognuno nell'esercizio delle proprie competenze e responsabilità (Nucleo di Valutazione e Presidio della Qualità, Direttori e altri

organi dei Dipartimenti, Presidenti e altri organi di Scuole, Commissioni Paritetiche Docenti- Studenti, Commissioni/Gruppi di lavoro per il Riesame, ecc.) hanno accesso a dati statistici e indicatori relativi alle attività di propria pertinenza, con eventuali raffronti a livello di Ateneo, nonché ai documenti prodotti nell'ambito delle attività di autovalutazione (rapporti di riesame, griglie di monitoraggio, etc.). Tali dati e indicatori integrano quelli predisposti dall'ANVUR e resi disponibili nelle Schede di Monitoraggio Annuale (SMA).

Per quanto riguarda l'autovalutazione/valutazione della qualità della ricerca l'Ateneo si è dotato di un'*Anagrafe della Ricerca*, ossia un sistema informativo che consente di reperire, in riferimento sia al singolo ricercatore sia alle diverse strutture di ricerca, informazioni relative ai prodotti della ricerca, quali pubblicazioni, articoli, brevetti, progetti, etc.

Più recentemente, l'Ateneo si è dotato anche di un'*Anagrafe della Terza Missione*, con lo scopo di censire, classificare e monitorare i progetti ad essa riferiti.

Infine, nella sezione [Assicurazione della Qualità - AQ - Università Roma Tre](#) del sito web di Ateneo vengono pubblicate linee guida predisposte dal PQA e altri documenti adottati dall'Ateneo nell'ambito del sistema di AQ; linee guida e altri documenti predisposti dall'ANVUR; riferimenti normativi e altri *link* utili.

### Struttura organizzativa

#### **Presidio della Qualità**

Il PQA è un organismo interno dell'Ateneo con funzioni di promozione della cultura della qualità nell'Ateneo, di consulenza agli organi di governo dell'Ateneo sulle tematiche dell'AQ, di sorveglianza e monitoraggio dei processi di AQ, di promozione del miglioramento continuo della qualità e supporto alle strutture dell'Ateneo nella gestione dei processi per l'AQ.

Il PQA è stato costituito assicurando le opportune competenze e funzioni tecniche di organizzazione dei diversi aspetti delle procedure correlate al sistema AVA, nonché di verifica del corretto e funzionale svolgimento dell'intero iter previsto.

#### Costituzione e composizione del PQA

La composizione del PQA di Roma Tre attualmente in carica è stata definita con D.R. rep. n. 2239 del 21 ottobre 2024 e conta al suo interno i seguenti docenti:

- prof. Alessandro Calvi (Coordinatore) – Dipartimento di Ingegneria Civile, Informatica e delle Tecnologie Aeronautiche

- prof. Paolo Baccarelli – Dipartimento di Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica;
- prof. Guido Baggio – Dipartimento di Filosofia, Comunicazione e Spettacolo;
- prof.ssa Marusca De Castris – Dipartimento di Scienze Politiche;
- prof. Fabio Giulio Grandis – Dipartimento di Economia Aziendale;
- prof.ssa Tiziana Persichini – Dipartimento di Scienze;
- prof. Antonio Scialà, – Dipartimento di Giurisprudenza;
- prof. Giovanni Maria Vecchio – Dipartimento di Scienze della Formazione.

Il PQA opera con il supporto tecnico-amministrativo degli uffici competenti della Direzione 10.

### ***Nucleo di Valutazione***

Il Nucleo di Valutazione (NdV) di Ateneo ha il compito di svolgere un'attività annuale di sorveglianza e d'indirizzo delle attività connesse con l'AQ. Il NdV ha altresì la responsabilità di redigere la Relazione Annuale sulle risultanze della valutazione complessiva relativa all'organizzazione e alla gestione delle attività di AQ. Questa Relazione Annuale viene trasmessa dal NdV agli organi di governo dell'Ateneo, ai Dipartimenti e all'ANVUR.

Ferme restando le competenze attribuite ai NdV dalla normativa vigente, al Nucleo sono riconosciute le ulteriori competenze previste dal sistema AVA, che possono essere così riassunte:

- **valutazione** della politica per l'assicurazione della qualità dell'Ateneo, con particolare riferimento alla sua coerenza con gli standard e le linee guida europee e nazionali e alla sua compatibilità con le risorse disponibili;
- **valutazione** dell'adeguatezza e dell'efficacia dell'organizzazione dell'Ateneo (processi e struttura organizzativa) per la formazione e la ricerca e per l'AQ della formazione e della ricerca;
- **valutazione** dell'adeguatezza e dell'efficacia del sistema di AQ dei CdS e dei Dipartimenti;
- **valutazione** della messa in atto e della tenuta sotto controllo dell'AQ della formazione e della ricerca a livello di Ateneo, CdS, Dipartimenti e Scuole, anche considerando se e in che modo si tiene conto dei punti seguenti:
  - indicazioni e raccomandazioni provenienti da studenti, laureati e docenti, con particolare riferimento ai risultati dei questionari relativi alla

rilevazione della loro opinione, da parte dei CdS;

- Relazioni annuali delle CPDS e del NdV da parte del PQA e degli Organi di Governo dell'Ateneo;
- proposte e indicazioni del PQA da parte degli Organi di Governo dell'Ateneo, dei CdS, dei Dipartimenti e Scuole;
- **valutazione** dell'efficacia complessiva della gestione per la qualità della formazione e della ricerca, anche con riferimento all'efficacia degli interventi di miglioramento;
- formulazione di indirizzi e **raccomandazioni** volti a migliorare la qualità delle attività di formazione e di ricerca dell'Ateneo;
- **accertamento** della persistenza dei requisiti quantitativi e qualitativi per l'accreditamento iniziale e periodico dei CdS e delle Sedi.

### ***Costituzione e composizione del NdV***

La composizione del NdV di Roma Tre attualmente in carica è stata definita con D.R. rep. n. 1610 del 25 agosto 2022 e D.R. rep. n. 915 del 3 maggio 2024, e conta al suo interno i seguenti docenti:

- componenti interni:
  - prof.ssa Silvia Terzi - Coordinatrice
  - prof.ssa Maria Maddalena Barbieri
  - prof. Gaetano Giunta
- componenti esterni:
  - prof. Gianpiero Adami
  - prof.ssa Rita Bichi
  - prof. Bruno Bises
  - dott.ssa Marta Branca
- rappresentanti degli studenti:
  - Federico Palermo
  - Manuel Porti.

Il NdV opera con il supporto tecnico-amministrativo degli uffici competenti della Direzione 10.

### ***Procedure per la definizione dell'offerta formativa dell'Ateneo per l'a.a. 2025/2026 e per l'assicurazione della qualità nella didattica: calendarizzazione***

Ai sensi del Regolamento Didattico di Ateneo, il Senato Accademico, nella seduta del 17/07/2024, ha approvato il documento "Offerta formativa dell'Ateneo per l'a.a. 2025/2026 e assicurazione della qualità nella didattica: calendarizzazione dei procedimenti" (consultabile [qui](#)).

Il documento illustra le modalità e la tempistica di svolgimento dei procedimenti per la definizione dell'offerta formativa dell'anno accademico, nonché quelle relative alle principali procedure di autovalutazione e valutazione per l'assicurazione

della qualità nella didattica, con l'indicazione della documentazione formale da predisporre.

Oltre allo Statuto e al Regolamento Didattico di Ateneo, le principali fonti di riferimento per lo svolgimento delle procedure sopraindicate sono costituite da:

a) D.M. n. 270/2004, con cui sono impartite le norme generali per l'istituzione e l'attivazione dei corsi di studio e per la definizione dei regolamenti e degli ordinamenti didattici;

b) legge 30 dicembre 2010, n. 240, "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario";

c) D.Lgs. 27 gennaio 2012, n. 19, valorizzazione dell'efficienza delle università e conseguente introduzione di meccanismi premiali nella distribuzione di risorse pubbliche sulla base di criteri definiti *ex ante* anche mediante la previsione di un sistema di accreditamento periodico delle università;

d) Linee guida europee per l'assicurazione della qualità nello Spazio europeo dell'istruzione superiore, adottate dai Ministri europei dell'istruzione superiore alla Conferenza di Yerevan nel maggio 2015, da cui discende l'attuale modello AVA, impostando il quale gli atenei si dotano di un sistema AQ che garantisce l'accreditamento;

e) D.M. 14 ottobre 2021, n. 1154, che ha regolamentato il sistema AVA;

f) D.M. 14 dicembre 2021, n. 226 - Regolamento recante modalità di accreditamento delle sedi e dei corsi di dottorato e criteri per la istituzione dei corsi di dottorato da parte degli enti accreditati;

g) Regolamento di Ateneo per i master, i corsi di perfezionamento e di aggiornamento;

h) Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari (AVA 3) e relative linee guida e strumenti di supporto predisposti dall'ANVUR;

i) Linee guida predisposte dal Presidio della Qualità a supporto dei processi di AQ;

l) Linee guida per la richiesta al Nucleo di Valutazione del parere di congruità del curriculum scientifico o professionale dei/delle titolari dei contratti di insegnamento *ex lege* 240/2010, art. 23, comma 1.

#### Attività programmate

Al momento sono di prossima attuazione le seguenti attività che rientrano nel sistema di AQ dell'Ateneo:

- revisione del Documento di programmazione triennale 2024-2026 di Ateneo, da effettuarsi sulla base dei Documenti di programmazione triennale 2024-2026 predisposti dai Dipartimenti;

- predisposizione di un nuovo Manuale della Qualità di Ateneo, coerente con il *Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari (AVA 3)*, recentemente varato dall'ANVUR;
- organizzazione e coordinamento tra la Direzione Generale, le varie Direzioni e il Presidio della Qualità per lo svolgimento e il monitoraggio delle attività previste per i vari punti di attenzione che saranno indicati all'interno del nuovo Manuale della Qualità;
- attività formazione, ad opera del Presidio della Qualità, riguardante il suddetto Modello AVA 3, indirizzata a tutte le componenti accademiche;
- revisione delle linee guida predisposte dal Presidio della Qualità, da aggiornare in coerenza con il suddetto modello AVA 3, e definizione di procedure e predisposizione di nuove linee guida e modelli che supportino il sistema di AQ;
- prosecuzione dell'implementazione e monitoraggio del sistema di rilevazione dell'opinione degli studenti del dottorato di ricerca, tramite questionari on line;
- monitoraggio del sistema di rilevazione dell'opinione degli studenti iscritti ai corsi di studio;
- prosecuzione da parte del Presidio della Qualità delle attività di analisi critica e revisione delle procedure per il monitoraggio dell'effettiva realizzazione delle azioni di miglioramento programmate nel Sistema di Assicurazione della Qualità;
- prosecuzione delle audizioni del Nucleo di Valutazione, rivolte alle strutture Dipartimentali.

#### 2.1.7. Azioni per le pari opportunità e per la piena accessibilità fisica e digitale dell'Ateneo

La pianificazione strategica di Ateneo riconosce da sempre il ruolo fondamentale della promozione dell'inclusione e delle pari opportunità, al fine di creare un ambiente universitario il più possibile aperto e rispettoso di tutte le diversità e un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo. Nel Documento di programmazione triennale 2024-2026 si è dato ulteriore impulso alla realizzazione di interventi mirati con una serie di obiettivi specifici, articolati nei tre ambiti di Didattica, Ricerca e Terza Missione e definiti anche con riguardo alle azioni da attuare per il loro raggiungimento entro il triennio di riferimento.

Al fine di potenziare la prospettiva delle pari

opportunità nelle diverse azioni programmate dall'Ateneo, rimuovere ogni ostacolo alla partecipazione alla vita della comunità accademica da parte dei propri studenti, docenti e dipendenti, nonché favorire la creazione di un contesto lavorativo e universitario più trasparente e improntato all'equilibrio di genere, l'Università Roma Tre si avvale inoltre del contributo essenziale del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), che elabora una relazione annuale sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del Piano Triennale delle Azioni Positive.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive viene adottato dall'Ateneo entro il 31 gennaio di ogni anno, tenuto conto della normativa di riferimento e delle linee guida contenute nelle Direttive Ministeriali emanate in materia. In particolare la Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" specifica che "la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace", il che evidenzia come il Piano triennale delle azioni positive debba esser considerato uno strumento ordinario di pianificazione, programmazione e governance all'interno delle amministrazioni pubbliche.

Nel citato Piano, che rappresenta uno dei principali strumenti di *mainstreaming* adottati dall'Università di Roma Tre, si esplicita la programmazione delle iniziative e delle attività volte a promuovere le pari opportunità e la parità, con particolare riferimento alla parità di genere, e a rimuovere gli eventuali ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione e la parità nel lavoro e nello studio; esso rappresenta un indirizzo di azioni e iniziative che saranno poste in essere dall'Amministrazione in collaborazione con il C.U.G.

Il Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2025/27 è integralmente recepito all'interno del presente PIAO ai fini della sua approvazione, come previsto dalla normativa vigente in materia (si veda in particolare la già citata Direttiva n. 2/2019), e sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità entro i termini stabiliti.

Con specifico riferimento alla piena accessibilità fisica e digitale dei cittadini con disabilità, il C.U.G. ha riproposto anche per il triennio 2025/27 uno specifico

obiettivo finalizzato alla diffusione di una cultura organizzativa orientata alla non discriminazione, all'inclusione e all'accessibilità nel pieno rispetto del diritto allo studio, rivolto tanto agli studenti quanto al personale dell'Ateneo (cfr. Azione 3B "Supporto alla disabilità" del Piano delle azioni positive 2025/27 – ALLEGATO 2.1.2), che prevede le seguenti azioni:

- sviluppo di ausili tecnologici per la fruizione delle lezioni da parte delle persone con disabilità;
- potenziamento del tutorato personalizzato per studentesse/studenti con DSA;
- agevolazione dell'accesso delle/dei disabili allo sport;
- promozione dell'attività seminariale e convegnistica che docenti dell'Ateneo intendono realizzare sul tema della disabilità;
- organizzazione di eventi di sensibilizzazione nell'anno corrente;
- potenziamento dei servizi bibliotecari dedicati e delle risorse accessibili.

Di seguito si riporta l'elenco completo delle azioni proposte dal CUG per il triennio 2025/27, rimandando al Piano delle azioni positive disponibile in allegato per una loro descrizione più dettagliata (cfr. Piano delle azioni positive 2025/27 – ALLEGATO 2.1.2):

- Azione 1.A - Giornata del benessere e dei corretti stili di vita;
- Azione 1.B - Assistenza sanitaria;
- Azione 1.C - Progetto di sensibilizzazione sul fenomeno della violenza maschile sulle donne in sinergia con gli enti territoriali;
- Azione 2.A - Consolidamento del sistema dei rimborsi;
- Azione 2.B - Progetto di welfare di Ateneo;
- Azione 3.A - Formazione sulla violenza di genere rivolta ai dipendenti dell'Università;
- Azione 3.B - Supporto alla disabilità;
- Azione 3.C - Organizzazione e promozione di incontri sui temi dell'identità di genere, della non-violenza, della non-discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze;
- Azione 4.A - Bilancio di genere.

Si fa infine presente che è obiettivo di ciascun Dirigente e Responsabile di Unità Organizzativa garantire l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità nell'ambito dei processi di propria competenza, ai sensi art. 9, comma 1, lett. d-bis), D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, come modificato dal D. Lgs. n. 222 del 13/12/2023.

### 2.1.8. Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

Nel presente paragrafo si riporta l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare nel corso della corrente annualità, tenendo anche conto delle indicazioni contenute nel “Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026” e nel relativo “Aggiornamento 2025”, redatti dall’Agenzia per l'Italia digitale (AGID) ai sensi dell’art. 14-bis del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 (Codice dell’Amministrazione Digitale – CAD).

Il presente aggiornamento delle procedure da semplificare e reingegnerizzare nel corso del 2025 è elaborato sulla base di quanto emerso dalle indagini di *customer satisfaction* somministrate agli utenti e dalla misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, per lo più effettuata attraverso strumenti automatizzati.

Innanzitutto risulta quindi opportuno segnalare come siano già state avviate dall’Ateneo diverse attività di digitalizzazione nell’ambito dei servizi amministrativi, dei servizi di supporto alla didattica, ricerca e terza missione, dei servizi di logistica e infrastrutture, dei servizi bibliotecari, attraverso l’implementazione di applicazioni e software. Ruolo chiave nell’individuazione dei processi è rappresentato dal Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD), che l’Ateneo ha individuato tra i suoi Dirigenti, nello specifico ricomprendendone le funzioni previste dalla normativa vigente tra quelle in capo alla Direzione 7. A seguito di un monitoraggio interno, si è potuto constatare che è possibile attuare un ulteriore miglioramento finalizzato a rendere determinate procedure più efficaci ed efficienti sia in termini temporali, sia in termini di fruibilità e accessibilità.

Per ogni struttura sono state dunque individuate le seguenti procedure potenzialmente suscettibili di un processo di semplificazione e reingegnerizzazione, elencate in ordine d’importanza:

- Reingegnerizzazione della procedura di gestione della Performance individuale
- Consolidamento delle procedure di Performance Management
- Consolidamento della procedura di impiego della Firma Elettronica Avanzata (FEA) rilasciata dall’Ateneo
- Ulteriore digitalizzazione della modulistica in uso presso l’Area del Personale dirigente e TAB

- Informatizzazione della procedura di ricognizione inventariale
- Piena applicazione delle procedure digitalizzate per le richieste di facchinaggio destinate all’Area Patrimonio
- Piena applicazione delle procedure digitalizzate per le richieste di materiali ad uso degli uffici destinate all’Area Provveditorato
- Informatizzazione della procedura di distribuzione degli studenti con disabilità e DSA nei diversi Dipartimenti in base ai servizi disponibili
- Digitalizzazione della procedura di gestione e accesso agli impianti sportivi di Ateneo
- Digitalizzazione delle procedure concorsuali tramite adesione al [Portale unico del reclutamento - InPA](#), di cui all'art. 35-ter, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165.
- Introduzione dell’utilizzo di motori basati su applicativi di intelligenza artificiale nelle applicazioni supporto all’utenza.

### 2.1.9. Piano della comunicazione

#### Premessa

Roma Tre, che si è lasciata ampiamente alle spalle il primo trentennale dalla sua fondazione, si presenta come una grande comunità accademica basata sui valori dell’inclusione, della sostenibilità, dell’apertura internazionale e dell’eccellenza. Una realtà sì giovane, ma al contempo complessa. La sua triplice missione – formativa, scientifica e culturale –, infatti, impone una comunicazione efficace, strutturata e coordinata, tanto in termini di servizio che di promozione dell’immagine istituzionale.

Il Piano di Comunicazione 2025 dà continuità a quanto già previsto nelle precedenti versioni del Piano, attraverso le quali l’Ateneo, dando attuazione al dettato normativo in materia di comunicazione degli enti pubblici (legge 150/2000 e successivi provvedimenti applicativi) e recependo gli indirizzi di sviluppo indicati dalla governance dell’Ateneo, ha cercato di fornire uno strumento di lavoro e di programmazione concreta a tutti coloro che in Ateneo operano a vario titolo negli ambiti della comunicazione.

In tal senso, quindi, anche il Piano di Comunicazione 2025 si relaziona con il nuovo Documento di Programmazione Triennale 2024-2026<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Approvato con delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 29/11/2023.

assumendone le indicazioni di carattere generale e quelle più specificamente legate alla comunicazione, e declinandole in obiettivi operativi e azioni specifiche di promozione, divulgazione e valorizzazione delle attività istituzionali. La presenza di questi due livelli di pianificazione delle attività – strategico/politica (obiettivi) e operativa (azioni) – permette da un lato di sfruttare il piano sia come strumento di programmazione per il medio/lungo periodo, che come guida per l'azione quotidiana, e dall'altro lato di garantire che la comunicazione istituzionale si muova nella stessa direzione che Roma Tre ha scelto per il proprio futuro. Questa coerenza, quindi, è l'obiettivo principale per la creazione di un sistema integrato di comunicazione volto a favorire una promozione coordinata delle attività, dei risultati e dei servizi offerti da Roma Tre, sempre nell'ottica del perseguimento della qualità e della trasparenza.

### **Le ragioni del piano di comunicazione**

Raccontare ed essere raccontati: è questo l'essenza del nostro tempo. La comunicazione è al giorno d'oggi dappertutto, siamo infatti immersi in un continuo flusso di informazioni da cui sottrarsi è innanzitutto inopportuno, ma soprattutto impossibile. Accogliendo questa prospettiva, Roma Tre attribuisce alle proprie attività di comunicazione un ruolo importante, strategico. Come in generale tutti gli Atenei, Roma Tre è una realtà plurale che, nel raccontarsi e nell'essere raccontata, si relaziona quotidianamente con una vasta gamma di pubblici e stakeholders diversi.

Per questo motivo, proporre un Piano di Comunicazione per l'Ateneo vuol dire essenzialmente proporsi di coordinare i racconti delle sue diverse nature narrative, individuando l'identità "istituzionale" – o le identità – dell'Ateneo.

### **Analisi del contesto e genesi del piano**

Nel corso del 2024 numerose sono state le azioni intraprese sul versante della comunicazione interna ed esterna; azioni rivolte principalmente verso il rafforzamento dell'immagine e della reputazione dell'Ateneo.

Il percorso narrativo seguito in entrambe le direzioni della comunicazione di Ateneo deve necessariamente tener conto della soggettività di chi garantisce le risorse. Nello specifico:

- L'amministrazione pubblica (lo Stato e gli Enti pubblici implicati nella vita dell'Ateneo)

- Il corpo docente e ricercatore
- Il personale TAB
- Gli studenti
- Le aziende

Allo stesso modo la comunicazione/narrazione dell'Ateneo si costruisce nel rapporto con tutti i suoi stakeholder (in qualche caso c'è un doppio ruolo):

- Docenti e ricercatori
- Personale TAB
- Territorio
- "Società civile"
- Famiglie
- Istituzioni
- Comunità scientifica "esterna"
- Media (tradizionali e social)

Alla luce di quanto detto, il Piano di comunicazione 2024, propone obiettivi e azioni che si articolano sulla base dei campi di azione su cui l'Ateneo si muove (didattica, ricerca e terza missione), nell'ottica di consolidarne il posizionamento strategico, potenziarne la reputazione e ottimizzarne le iniziative attraverso una strategia di comunicazione integrata e strutturale. La tabella di seguito riportata illustra nel dettaglio questa articolazione con l'aggiunta di una colonna specificamente dedicata agli strumenti utilizzati.

### **Gli obiettivi e i target**

Gli obiettivi della comunicazione, individuati in prima battuta in reputazione e notorietà, saranno declinati e articolati nel concerto dei diversi componenti (shareholder) che concorrono a definire l'identità dell'Ateneo e il suo posizionamento/offerta all'interno del panorama scientifico e didattico. Così come è plurale la natura identitaria dell'Ateneo, altrettanto plurale sarà quindi l'identificazione dei target e, quindi, dei canali di comunicazione dedicati.

Documento di Programmazione Triennale 2024-2026 e Piano di comunicazione 2025			
AREA DI AZIONE	Obiettivi strategici Documento di Programmazione Triennale 2024-2026	Obiettivi operativi di comunicazione Piano di Comunicazione 2024	Strumenti di comunicazione
<b>DIDATTICA</b>	Promuovere l'offerta formativa, la sua qualità e la sua dimensione internazionale, assicurando attività di orientamento e valorizzando la reputazione dell'Ateneo.	A) Attrarre nuovi studenti, anche stranieri, garantire il loro accesso e valorizzarne il merito B) Eventi di Ateneo e partecipazione ad eventi esterni C) Sviluppo della comunicazione digitale e social D) Relazioni con i media (mailing list)	1. Gruppo di lavoro e di coordinamento della comunicazione 2. Redazione allargata per la comunicazione di Ateneo 3. Sito web 4. MeMo 5. Social media 5. Linee guida per la gestione dei rapporti con i media 6. Elenco docenti/frontman per interviste e partecipazione a programmi radio/tv 7. Roma Tre Radio 8. Teatro Palladium 9. Roma TrE-press 10. Rassegna stampa quotidiana 11. Banca dati giornalistica
<b>RICERCA</b>	Migliorare la qualità e la quantità della ricerca, promuovendone gli aspetti internazionali, le aree di eccellenza e dell'alta formazione.	B) Eventi di Ateneo e partecipazione ad eventi esterni C) Sviluppo della comunicazione digitale e social D) Relazioni con i media E) Promozione dell'attività di ricerca	
<b>TERZA MISSIONE</b>	Promuovere i rapporti con il mondo del lavoro, con le scuole, le società e le istituzioni, e favorire l'innovazione e il trasferimento tecnologico	B) Eventi di Ateneo e partecipazione ad eventi esterni C) Sviluppo della comunicazione digitale e social D) Relazioni con i media F) Sviluppo sociale, culturale ed economico del territorio G) Implementazione dei media di Ateneo H) Campagne di comunicazione e iniziative di sensibilizzazione I) Relazione con gli ordini professionali	

## Un anno di comunicazione: obiettivi e azioni

### A) Attrarre nuovi studenti, anche stranieri, garantire il loro accesso e valorizzarne il merito

Anche per l'a.a. 2024/2025 Roma Tre ha rafforzato il modello virtuoso già avviato negli anni precedenti con il blocco delle tasse di iscrizione e numerose agevolazioni in favore degli studenti. A sostegno di queste politiche l'Ateneo ha realizzato una comunicazione integrata espressamente dedicata con pubblicazioni sul sito di Ateneo e sul Portale dello Studente, sui canali social di Ateneo (compresi quelli dell'URP, dell'Ufficio Orientamento e delle singole strutture dipartimentali) e durante le giornate di orientamento. Nella stessa direzione anche la campagna promozionale a supporto delle immatricolazioni, realizzata attraverso la pubblicazione di contenuti grafici e redazionali su carta stampata, portali web, emittenti radiofoniche e cartellonistica.

Si ricordano inoltre gli Open day destinati alle scuole superiori di secondo grado, organizzati e/o ospitati dall'Ateneo, e nello specifico le azioni messe in atto dall'Ufficio Orientamento. Le immatricolazioni dell'a.a. in corso hanno registrato un +8%, un dato molto positivo e in controtendenza con il panorama

nazionale che, invece, mostra una contrazione. Tale dato restituisce l'impegno profuso da Roma Tre nel corso del 2024 nelle azioni di promozione e comunicazione.

A dimostrazione di ciò, si segnala che nel corso del 2024 Roma Tre ha incontrato oltre 40.000 giovani in cerca di futuro universitario. Queste le principali iniziative cui l'Ufficio Comunicazione ha dedicato specifiche attività di promozione e comunicazione:

- Le "Giornate di vita universitaria" (GVU), incontri di orientamento organizzati in collaborazione con i 13 Dipartimenti dell'Ateneo durante i quali gli studenti e le studentesse delle scuole secondarie di secondo grado possono partecipare alla presentazione dell'offerta formativa e dei servizi messi a loro disposizione. Nel 2024 hanno partecipato alle GVU di Roma Tre oltre 5600 studenti e studentesse;
- Gli "Open Day Magistrali" (ODM) incontri di orientamento rivolti principalmente a studenti iscritti a Corsi di Laurea triennali o già in possesso di un titolo di laurea di primo livello e organizzati dall'Ufficio Orientamento in collaborazione con i Dipartimenti, utili a comprendere le prospettive professionali e i campi di ricerca

- all'avanguardia aperti dalle Lauree Magistrali offerte da Roma Tre. Nelle due edizioni organizzate nel 2024 (in primavera e in autunno) hanno partecipato agli ODM oltre 2600 studentesse e studenti;
- “Orientarsi a Roma Tre”, l’evento che chiude le attività annuali di orientamento in entrata. L’edizione del 8 luglio 2024 ha visto la partecipazione di oltre 5000 studentesse e studenti, che hanno potuto conoscere l’offerta formativa, le modalità di immatricolazione, i servizi e la vita universitaria del nostro Ateneo, simulare i test di accesso e seguire le presentazioni dei 13 dipartimenti;
- “Ostia Open Day”, l’incontro di orientamento di Ateneo organizzato il 14 giugno 2024 presso la nuova sede di Roma Tre ad Ostia e specificamente dedicato ai corsi lì ospitati. All’evento hanno partecipato oltre 200 studenti;
- La partecipazione a “Orientamento Next Generation”: progetto finanziato dal MUR, pensato per sostenere le studentesse e gli studenti della Regione Lazio nella scelta consapevole del proprio percorso di formazione successivo al ciclo scolastico, nonché a definire la propria traiettoria personale e professionale. Nel 2024 sono stati raggiunti oltre 6300 studenti;
- La partecipazione al “Salone Nazionale dello Studente” (Roma, 19-21 novembre 2024) che ha visto il coinvolgimento di 8000 studenti;
- “Roma Tre Live”, la festa per gli studenti con musica, interviste e dj set per iniziare l'a.a. 2024/25 e con la quale l’Ateneo ha accolto le proprie matricole. L’evento, giunto alla II edizione, ha visto ospite della serata – organizzata alla Città dell’Altra Economia – con showcase ed intervista, Ariete. L’evento, cui hanno partecipato un totale di circa 4000 persone.

Numerose le iniziative di comunicazione dedicate anche agli studenti stranieri incoming, non solo legati al programma Erasmus. Tra queste, si menziona la campagna dedicata al programma “University Corridors for Refugees”, un progetto promosso dall’Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati per permettere a studentesse e studenti rifugiati di giungere in Italia con un percorso di ingresso dignitoso e sicuro e di proseguire i loro studi. Roma Tre – tra le 39 università che hanno aderito al progetto – ha assegnato 2 borse di studio ad

altrettanti studenti provenienti rispettivamente dallo Zambia e dall’Uganda.

Per il 2025 la comunicazione a supporto delle immatricolazioni e delle politiche di Ateneo per le agevolazioni e a favore degli studenti meritevoli proseguirà con azioni mirate e puntuali, sulla scia di quanto realizzato, con successo, negli anni precedenti.

Come per il 2024, una particolare attenzione sarà rivolta ad incentivare l’iscrizione ai Corsi di Laurea Magistrale.

## **B) Eventi di Ateneo e partecipazione ad eventi esterni**

Numerosi gli eventi che nel corso del 2024 hanno coinvolto oltre all’Ufficio Comunicazione e Roma Tre Radio. Tra queste, a titolo di esempio:

- Ciclo di incontri “Città Studio. Le lezioni di Roma Tre per tutti”, in collaborazione con i Municipi I e VIII, che ha visto i docenti dell’Ateneo fare lezione fuori dalle aule di Roma Tre
- “Roma Tre contro le mafie”, progetto realizzato in collaborazione con “Libera” con cui l’Ateneo ha intitolato 12 aule ad altrettante vittime innocenti delle mafie;
- Cerimonia di inaugurazione dell’a.a. 2022/2023 con lectio magistralis del prof. Romano Prodi;
- “Roma Tre Open Night”, l’evento con cui l’Ateneo ha aperto le proprie porte per condividere la ricerca scientifica con cittadini e curiosi di ogni età;
- Tre cerimonie di conferimento della Laurea Honoris Causa a Estela Barnes de Carlotto, Fabio Panetta e Pupi Avati;
- “La Scienza incontra il Territorio” ciclo di tre eventi organizzati nel mese di settembre ad Ostia in collaborazione con il Municipio Roma X e pensati per avvicinare la cittadinanza alla conoscenza scientifica e culturale;
- “Insieme nel tempo”, incontro di presentazione al Teatro Palladium dell’Associazione Alumni Roma Tre;
- “Notte europea della Ricerca”, l’evento – coordinato da Frascati Scienza - che da anni celebra la scienza e la ricerca con una serie di attività interattive, mostre, laboratori e tanto altro, portandole tra i cittadini, i giovani e gli studenti.

Si segnala inoltre la copertura comunicativa relativa alla partecipazione di Roma Tre agli

eventi “Maker Faire”, “Rom-E” e “Rome Start up Week”.

### C) Sviluppo della comunicazione digitale e social

Al fine di presentare un’identità visiva solida e riconoscibile, nel corso del 2024 Roma Tre ha mantenuto alta l’attenzione verso la comunicazione digitale e social. Il sito di Ateneo rimane uno strumento di comunicazione istituzionale essenziale. In questa ottica, a titolo di esempio, è stata realizzata nel 2024 un’area specifica dedicata al progetto “PRO-BEN” finanziato dal MUR per la promozione del benessere psicofisico e al contrasto ai fenomeni di disagio psicologico ed emotivo della popolazione studentesca.

Resta alta l’attenzione all’Orientamento con l’aggiornamento costante del Portale ad esso dedicato e raggiungibile dalla homepage del sito di Ateneo, così come la Terza Missione e il tema della Sostenibilità che risponde all’esigenza dell’Ateneo di mettere in atto attività e azioni mirate a sostenerne la diffusione tanto all’interno della propria comunità accademica tanto nel territorio in cui opera.

Resta vivo il collegamento con MeMo, la piattaforma di gestione integrata delle news di Ateneo, per la diffusione di notizie ed iniziative sia sui canali centrali (sezioni varie del sito di Ateneo) che sui siti dei Dipartimenti.

Sul versante social, è stata registrata una buona espansione. Nel 2024 l’utilizzo di tutti gli account social di Ateneo (Instagram, Facebook, LinkedIn, X, Tik Tok e YouTube) è stato potenziato e la comunicazione è diventata più strutturata. È stata inoltre potenziata l’attività di sponsorizzazione delle notizie e i risultati di queste operazioni sono stati molto positivi. A titolo di esempio si segnalano le sponsorizzazioni avviate per le campagne di comunicazione legate ad “Orientarsi a Roma Tre”, agli “Open Day Magistrali”, alle “Giornate di Vita Universitaria” e a supporto delle iscrizioni ai Master.

I numeri social di Roma Tre nell’anno 2024		
Copertura Facebook	3.277.237	+ 12%
Visite Facebook	177.028	+ 34%
Mi piace Facebook	2240	+ 5,33%
Copertura Instagram	2.584.453	+ 148%
Visite Instagram	691.178	+ 44%
Follower Instagram	7600	+ 21,41%

Nello specifico le pubblicazioni sono diventate più costanti e maggiore è stata l’attenzione dedicata ai singoli contenuti anche dal punto di vista grafico. La collaborazione di un’agenzia esterna specificamente dedita al tema – già avviata negli anni precedenti –, continua a rappresentare un supporto molto utile.

Prosegue con riscontri positivi la collaborazione con alcuni uffici di Ateneo (ad es. Ufficio Orientamento, Ufficio Sport, ecc.) e con i Dipartimenti.

Proseguono con buoni risultati le attività della redazione diffusa di Roma Tre per le pubblicazioni sui canali social (coordinata dall’Ufficio Comunicazione), che nel corso del 2024 è stata allargata a tutte le strutture dell’amministrazione centrale che hanno all’attivo un canale di comunicazione social. Riscontri molto positivi sono derivati dalla collaborazione in questo senso con le strutture del Sistema Bibliotecario di Ateneo.

Tra le attività destinate alla redazione si segnalano gli incontri di formazione organizzati dall’Ufficio Comunicazione con l’obiettivo di avviare un’operazione di sistematizzazione dei contenuti, coordinamento delle pubblicazioni e dare uniformità stilistica alle stesse.

Nel 2024 sono stati proposti alla redazione i seguenti incontri di formazione:

1. Promuovere sui social un evento offline. Creazione di contenuti e strumenti utili
2. Meta Business Suite – tool fondamentale per centralizzare la gestione di FB e IG;
3. Guida all’utilizzo di Canva e best practice
4. Nuovo logo di Roma Tre

I risultati positivi in termini di coordinamento e promozione delle iniziative sono stati immediatamente tangibili.

Nel corso del 2025 proseguiranno gli incontri di formazione e si auspica una sempre maggiore condivisione dei contenuti tra l’Ufficio Comunicazione e le altre strutture dell’Ateneo.

Un ulteriore obiettivo sarà l’approvazione e diffusione delle nuove linee guida che definiranno il comportamento interno ed esterno per l’utilizzo dei canali social ufficiali di Ateneo.

I numeri social di Roma Tre		
Canale	Follower/Iscritti	Incremento da gen. a dic. 2024
Instagram	35.600	+ 7.600
Facebook	38.524	+ 2.042
LinkedIn	110.492	+ 9.737
YouTube	3.780	+ 340
Tik Tok	2.699	+ 1.384
X	35.600	+ 145

#### D) Relazioni con i media

Nel 2024 le attività riconducibili alle relazioni con i media hanno avuto risultati molto positivi, con una buona presenza sui media nazionali (stampa, web, radio e tv), grazie alla valorizzazione di contenuti legati alle iniziative culturali e scientifiche dell'Ateneo e ai risultati della ricerca e della didattica.

Comunicati stampa		
Totale anno 2023	Totale anno 2024	%
50	63	+ 26%

Questo lavoro di valorizzazione attraverso i media assume un ruolo fondamentale nel processo di rafforzamento dell'immagine di Roma Tre a livello nazionale, pertanto dovrà essere portato avanti anche nel corso del 2025, ribadendo i risultati raggiunti che hanno consentito all'Ateneo di essere presente su tutti i maggiori media nazionali, generalisti e di grande specializzazione (dalla Rai al Corriere della sera, dal Messaggero, al Sole-24 Ore e alle emittenti radiofoniche nazionali, solo per citarne alcuni).

Rassegna Stampa 2024		
Media	Citazioni Roma Tre	Citazioni Rettore
Stampa	2175 articoli	80 articoli
Web	5671 articoli	424 articoli
Radio e TV	341	20

Si segnala inoltre che, nel corso del 2024, il Rettore e i docenti dell'Ateneo hanno rilasciato oltre 65 interviste radiofoniche/televisive e sulla carta stampata

L'obiettivo per il 2025 è di proseguire sulla strada già tracciata e di aggiungere alle attività avviate anche la promozione di una serie di corsi di aggiornamento professionale con i giornalisti (crediti formativi obbligatori) in collaborazione con l'Ordine professionale.

#### E) Promozione delle attività di ricerca

Il sito web di Ateneo rappresenta il più diretto strumento per la promozione delle iniziative legate

alla ricerca, a cui anche nel 2024 si sono aggiunte in maniera sistematica le segnalazioni sui canali social. Numerosi, inoltre, i comunicati stampa diffusi dall'Ateneo, anche in collaborazione con altri enti ed istituti di ricerca coinvolti negli studi scientifici promossi.

Da segnalare l'organizzazione e la promozione di eventi espressamente dedicati alla ricerca scientifica come: Roma Tre Open Night, La Notte Europea dei Ricercatori e delle Ricercatrici, La Fisica incontra la città.

Per il 2025 è previsto di proseguire le attività già intraprese.

#### F) Sviluppo sociale, culturale ed economico del territorio

La Terza Missione rimane una sfida importante per Roma Tre e le attività promosse dal Forum specificamente dedicato - guidato dalla Prorettrice Vicaria, prof. Anna Lisa Tota e dagli altri due Prorettori alla Terza Missione, proff. Alessandro Neri e Marco Catarci – sono un segnale importante di questa attenzione. Gli strumenti di comunicazione utilizzati per la realizzazione di queste azioni spaziano dai comunicati stampa, alla comunicazione social e digitale, fino alla organizzazione di iniziative dedicate. Su questo versante si inseriscono numerose attività rivolte alla cittadinanza e al sistema scolastico volte alla sensibilizzazione sull'importanza dei saperi umanistici e scientifici nella formazione culturale e civica di ciascuno. Tra queste, a titolo di esempio, i già citati cicli di incontri "La fisica incontra la città", "Città Studio. Le lezioni di Roma Tre per tutti" e "La Scienza incontra il territorio".

Un ruolo centrale è svolto dalla Fondazione Roma Tre Teatro Palladium, punto di riferimento importante nella vita culturale e nello spettacolo romani con un cartellone ricco di produzioni di livello nazionale e internazionale e un riscontro di pubblico sempre crescente. Si ricorda anche l'attività della Roma Tre Orchestra, una realtà anch'essa consolidata e una stagione concertistica di elevata qualità.

Rientra tra queste attività anche l'azione svolta dagli uffici di Roma Tre Sport che nell'ultimo periodo hanno incrementato notevolmente le iniziative a favore degli studenti e del personale di Ateneo. L'inaugurazione nell'autunno 2024 di due campi da padel presso lo Stadio A. Berra ha dato nuovo impulso a tutte le attività.

Una menzione particolare va alla casa editrice dell'Ateneo, la Roma TrE-Press, nata nel 2013 con lo scopo di rendere accessibili a tutti le opere scientifiche, realizzate in formato digitale e disponibili

in open access. Ad oggi la Roma TrE-Press può contare su un catalogo di oltre 500 volumi e oltre 1.500.000 downloads.

Rientrano in questo insieme di azioni anche le iniziative rivolte all'inclusione sociale e al settore dell'esecuzione penale. Si segnalano la "Prison Law Clinic", il progetto "Teatro in carcere", gli incontri di orientamento universitario organizzati negli Istituti penitenziali e le attività del Polo Universitario Penitenziario (PUP) di Roma Tre.

Per queste attività sono state realizzate azioni di comunicazione digitale e social, anche attraverso la pubblicazione di immagini realizzate live nel corso degli eventi, e diffusioni di comunicati stampa.

Per il 2025 è previsto di proseguire le attività già intraprese.

### G) Implementazione dei media di Ateneo

A dieci anni dalla sua nascita, [Roma Tre Radio](#) è uno dei principali organi di comunicazione dell'Ateneo, raccontando la vita accademica della giovane università romana e il territorio locale e nazionale.

La Radio coinvolge nelle sue attività circa 80 studenti e studentesse ogni anno, provenienti da tutti i Dipartimenti dell'Ateneo, ed è aperta ai docenti e al personale amministrativo, tutti impegnati nella realizzazione di un palinsesto ricco e articolato che conta ben 13 format originali e copre più di 15 ore di diretta streaming settimanale.

La web radio, grazie alla sua forte azione informativa svolge un importante ruolo di collante sociale tra le strutture dell'amministrazione centrale e quelle dei Dipartimenti.

Roma Tre Radio ha ottenuto la valutazione di "Eccellente" tra i casi di studio di Terza Missione conferiti dall'Ateneo nella VQR 2015-2019.

Al di là dell'orizzonte universitario, Roma Tre Radio ha sviluppato importanti partnership con l'Ambasciata di Francia, l'Istituto Francese a Roma, Più Libri Più Liberi, Rome Technopole, e Dock3.

Roma Tre Radio vanta innumerevoli collaborazioni e coperture mediatiche:

- Copertura mediatica di iniziative come Città Studio, Cv at Lunch, Open Night, Festa degli studenti e iniziative di orientamento.
- Realizzazione di un podcast (Listen to EU) con Europe Direct Roma Tre
- Opportunità di stage di osservazione per studenti delle scuole superiori
- Possibilità di attivare tirocini per studenti di Roma Tre

- Supporto alla didattica per: Master Esperto in comunicazione storica: multimedialità e linguaggi digitali e Mater in Comunicazione della Scienza e della Ricerca Scientifica.
- Collaborazione con il CLA (Centro Linguistico di Ateneo), Teatro Palladium, Roma Tre Sport, Roma Tre Orchestra, Arcadia University, Arkansas University, Fondazione Rossi Doria, Frascati Scienza, Ambasciata Francese, CUC, Rome Technopole, AlmaLaurea, tutti i Dipartimenti dell'Ateneo.
- Realizzazione di video per l'Orientamento
- Partecipazione a Bandi Europei.
- Realizzazione del podcast Podcasting Shakespeare per il PRIN 2022 – Applied Shakespeare

Da gennaio 2023 porta avanti, in collaborazione con il Dipartimento di Lingue e Culture Straniere, un PCTO (Percorso per le Competenze Trasversali e l'Orientamento) che coinvolge studentesse e studenti delle scuole superiori che, a Roma Tre Radio, possono sperimentare il linguaggio radiofonico.

Sul sito della Radio ([radio.uniroma3.it](#)), oltre all'ascolto delle trasmissioni in diretta, sono disponibili i podcast e tutte le informazioni relative alla programmazione, alla redazione, agli eventi istituzionali e non, coperti dalla testata.

L'orizzonte digitale è un punto di riferimento importante: la radio è presente su Instagram, TikTok, Facebook, YouTube, Spotify, MixCloud, SoundCloud, AppleMusic.

L'immagine di Roma Tre Radio si è ulteriormente consolidata grazie all'organizzazione del World Radio & Podcast Day organizzato a febbraio del 2023 in collaborazione con Rai e Confindustria Radio e TV: un evento che ha portato le principali emittenti radiofoniche e piattaforme di podcasting a dialogare sul futuro della radio.

Obiettivo per l'anno 2025 è confermare tale volume di contatti, incrementandolo sia in un'ottica accademica – sviluppando con maggiore incisività la presenza della radio nelle dinamiche dell'Ateneo, lavorando a podcast legati all'attività didattica e alla disseminazione scientifica e coinvolgendo maggiormente gli studenti stranieri – sia nella volontà, percorrendo in prospettiva nuove possibilità tecnologiche come il DAB, di aprirsi sempre più a un pubblico generalista ormai sensibile al valore dell'offerta e della comunicazione creativa delle webradio.

Di concerto con l'Ufficio Comunicazione è in previsione lo sviluppo e la realizzazione di una serie di podcast.

## H) Campagne di comunicazione e iniziative di sensibilizzazione

Nel 2024 sono state realizzate diverse campagne. Tra le più significative le campagne:

- per i versamenti del 5 per mille per sostenere la formazione la ricerca di Ateneo, per la quale è stata creata una specifica pagina del sito di Ateneo accessibile continuativamente dalla homepage;
- per la giornata di orientamento “Orientarsi a Roma Tre”;
- per l’evento di divulgazione scientifica “Roma Tre Open Night”;
- per l’evento “Roma Tre Live. Festa degli studenti con Ariete”;
- per le giornate di Ateneo dedicate al benessere e ai corretti stili di vita, promosse dal CUG;
- per la raccolta sangue, rivolta a tutti componenti della comunità accademica.

### Comunicazione interna

Sul versante della comunicazione interna, si ricorda l’uso – potenzialmente da parte di tutto il personale di Roma Tre - di MeMo, il sistema di gestione delle news di Ateneo che permette una rapida condivisione delle informazioni da destinare sia al sito di Ateneo che a quelli dei dipartimenti.

Sempre rivolta a tutto il personale di Ateneo, si segnala la newsletter con gli eventi in calendario del Teatro Palladium, diffusa dall’Ufficio Comunicazione.

Per il 2025 gli obiettivi da perseguire sono:

- Potenziare i flussi di comunicazione interna dell’Ateneo
- Valorizzare la componente comunitaria e alimentare il senso di appartenenza all’istituzione Roma Tre
- Assicurare una maggiore consapevolezza delle politiche istituzionali

Sulla scia dell’esperienza positiva della redazione diffusa per le pubblicazioni social e delle riunioni settimanali della redazione Comunicazione, l’Ufficio Comunicazione - di concerto con il Direttore della Direzione 7 e con la Delegata del Rettore per la comunicazione e la promozione - ha promosso l’istituzione di una “Redazione allargata per la comunicazione di Ateneo”, che vede la partecipazione attiva di un referente alla comunicazione per ciascun Dipartimento. La Redazione, nata per il confronto e la consultazione tra

le diverse strutture di Ateneo, è convocata settimanalmente con lo scopo di condividere informazioni sugli eventi organizzati dalle singole strutture e sulle novità scientifiche da promuovere. È fondamentale, infatti, creare da un lato un coordinamento delle attività e degli eventi promossi a diverso titolo a Roma Tre e dall’altro lato un coordinamento dei canali/media dell’Ateneo (dal sito alla Radio, fino ai social) anche per strutturare le relazioni con il sistema media esterno (media networking interno ed esterno).

### Conclusioni

Nel corso del 2024 si è sperimentata una metodologia che ha dato buoni risultati e che pertanto è necessario proseguire e incrementare anche nell’anno 2025.

La gestione della comunicazione ha assunto in Ateneo una struttura sempre più definita cui contribuiscono: la Delegata del Rettore alla comunicazione e alla promozione istituzionale, il Direttore della Direzione 7, l’Ufficio Comunicazione, Roma Tre Radio e, non da ultimo, la Direzione Generale. La riunione settimanale di redazione che coinvolge tutti questi soggetti, va proprio in questa direzione.

Con il modello di integrazione e coordinamento in atto sarà, infatti, possibile raccontare al meglio la realtà plurale dell’Ateneo e le sue relazioni con il mondo della ricerca, con gli studenti, con la città e con tutta la realtà del Paese.

## 2.2. Performance

Roma Tre adotta già da alcuni anni un sistema per la definizione e gestione degli obiettivi coerente con le linee guida dell'Anvur e mediante il quale si evidenzia il collegamento tra il mandato istituzionale e la determinazione delle aree strategiche cui sono agganciati gli obiettivi che concorrono alla realizzazione del disegno istituzionale secondo il

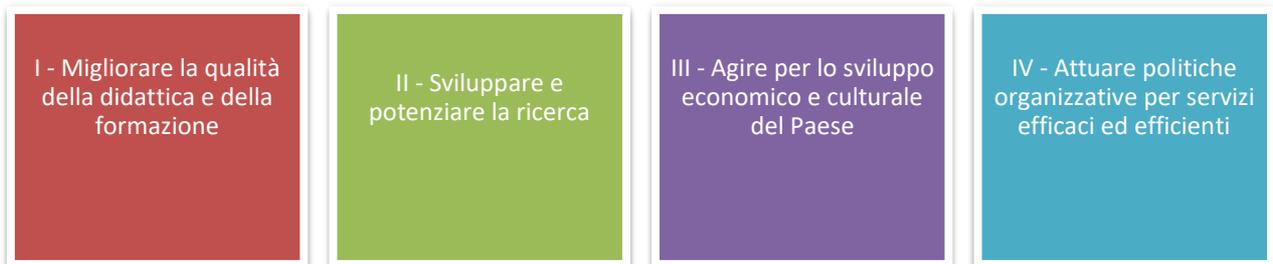
principio del *cascading*. L'Albero della *Performance* declina quindi secondo una logica "in cascata" i diversi tipi di obiettivi ai vari livelli dell'organizzazione e sui diversi ruoli e responsabilità coinvolte. L'Albero rappresenta graficamente i legami tra *le priorità strategiche*, gli *indirizzi strategici generali* e gli *obiettivi operativi*.

L'albero della performance si articola su tre livelli gerarchici:

### 1. *Priorità strategiche*



### 2. *Indirizzi strategici generali*



### 3. *Obiettivi specifici di sistema, di ambito strategico e di struttura direttoriale*



#### **Obiettivi**

Le iniziative dell'Amministrazione che sostengono la realizzazione degli indirizzi strategici si incentrano sul miglioramento della qualità dei processi di gestione e configurano gli obiettivi operativi della performance organizzativa riportati nel Piano, che verranno conseguiti attraverso lo stanziamento di specifiche risorse del budget economico e del budget degli investimenti.

Le risorse economiche collegate agli obiettivi sono declinate nella Nota illustrativa al Bilancio Unico di previsione 2025 (v. ALLEGATO 2.1.3, sintetizzato nella tabella a p. 38 tale collegamento è avvenuto dopo la preventiva negoziazione effettuata tra il Collegio dei Direttori di direzione, il Collegio dei Direttori di

Dipartimento e i Dipartimenti, nonché in base all'applicazione della prassi consolidate di calendarizzazione del Budget che ha visto nel periodo luglio-settembre l'attribuzione formale dei budget ai dipartimenti e al Sistema Bibliotecario di Ateneo, nel periodo settembre-ottobre la fase di analisi e progettazione dei budget di analisi delle direzioni, nel mese di dicembre l'approvazione del bilancio di previsione.

Gli obiettivi operativi si articolano su tre livelli:

- **Obiettivi di Innovazione:** consistono nell'introduzione di processi innovativi mirati a un miglioramento della performance o

orientati all'ampliamento dell'offerta di prodotti e servizi per l'utenza interna ed esterna. L'obiettivo viene affrontato secondo uno schema che prevede tre successive fasi:

- Fase 1: studio, analisi e predisposizione dell'attività;
  - Fase 2: sperimentazione, collaudo, introduzione delle attività;
  - Fase 3: completamento o avvio dell'attività.
- **Obiettivi di Sviluppo:** sono correlati allo sviluppo della struttura attuale e rispondono ai principi di efficienza ed efficacia della gestione e all'introduzione di nuovi principi legislativi.
  - **Obiettivi di Mantenimento:** sono legati al mantenimento degli standard raggiunti nella gestione dei servizi, sempre in corrispondenza con i principi di efficienza ed efficacia della gestione e con l'introduzione di nuovi principi legislativi.

Si ritiene in generale che l'obiettivo si qualifichi come **'innovativo'** per i primi tre anni di proposizione, successivamente rientra tra gli obiettivi di **'mantenimento'**, se l'attività prevista va a costituire parte dei processi ordinari della struttura, di **'sviluppo'** se sono previste ulteriori fasi per il completamento dell'obiettivo.

### 2.2.1. Verificabilità dei dati

Lo stato di salute e il grado di adeguatezza dell'azione politica e amministrativa dell'Ateneo è reso evidente ricorrendo alla misura di due tipologie di dati: la corrispondenza con target numerici e di grado di completamento prefissati, e il livello di soddisfazione misurata rispetto all'erogazione dei servizi.

I dati utili alla definizione e alla misura dei target sono principalmente quelli relativi allo stato di salute economica, allo stato di disponibilità dell'offerta formativa, ai livelli, quantitativi e qualitativi, di fruizione e completamento dei percorsi formativi, compresa la quota di internazionalizzazione, al livello di implementazione delle ricerche e della produzione scientifica, alla numerosità delle interazioni di livello con il mondo produttivo e sociale, ai tempi di attuazione dei processi amministrativi.

La fonte di tali elementi risiede in massima parte nei sistemi informativi di Ateneo, ormai tutte le attività di gestione amministrativa sono gestite con sistemi informatici di ultima generazione che organizzano tutti i dati e tutti gli elementi delle fasi dei processi in

database interrogabili con apposite funzioni di estrazione.

Il livello di soddisfazione dell'utenza esterna e interna rispetto ai servizi viene misurato, di norma su base annuale, quando possibile su base semestrale, tramite la rilevazione del livello di efficacia percepita ottenuta da apposite indagini di *customer satisfaction*, di cui si riportano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti:

- indagine di soddisfazione rivolta agli studenti;
- indagine di soddisfazione rivolta ai titolari esterni di contratti di docenza;
- indagine di soddisfazione rivolta ai fornitori di beni e servizi acquistati dalle strutture di Ateneo;
- indagine di soddisfazione rivolta ai docenti;
- indagine di soddisfazione rivolta al personale tecnico-amministrativo;
- indagine di soddisfazione relativa al Sistema Bibliotecario di Ateneo;
- indagine di soddisfazione associata al sistema di ticketing Help Desk di Ateneo.

Ciascun questionario consente di misurare, sulla base delle risposte, indicatori di qualità percepita dell'output per le attività svolte dalle diverse strutture (esempio: indicatori) che partecipano al processo di resa del servizio.

Per quanto possibile si garantirà la ripetizione regolare delle rilevazioni con lo scopo di misurare l'andamento temporale della percezione misurata. Sarà anche opportuno rendere evidenti le criticità legandole alle strutture direttamente interessate così da consentire l'attivazione di specifiche notifiche e la messa in atto dei correttivi ritenuti opportuni, monitorando poi i risultati eventualmente registrati. I risultati delle singole rilevazioni sono annualmente pubblicati in un'apposita sezione del sito istituzionale d'Ateneo, denominata ["Cruscotto della Performance"](#).

Tutti i dati che concorrono alla misurazione e valutazione del ciclo della performance avviato con il presente documento sono inoltre consultabili all'interno della Relazione annuale sulla performance, validata dal Nucleo di Valutazione entro il 30 giugno con riferimento all'annualità precedente ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) D.Lgs. 150/2009.

### 2.2.2. La performance organizzativa: ambito di azione del Direttore Generale

In funzione dell'inquadramento strategico delineato,

l'Ateneo sviluppa ed espone nel presente capitolo la programmazione del ciclo della *performance* organizzativa. È la parte centrale del PIAO in cui sono definite le linee di attività, gli obiettivi, gli indicatori e gli aspetti organizzativi legati alla sfera di governo del Direttore Generale e dell'infrastruttura tecnico-amministrativa.

Al Direttore Generale sono assegnati obiettivi con target specifici, che discendono dalla programmazione triennale e dai relativi indirizzi di intervento approvati dagli organi di governo d'Ateneo e strettamente collegati al bilancio.

I target 2025 individuati per gli obiettivi generali di sistema fanno riferimenti ai limiti determinati dalla normativa vigente per il sistema universitario.

I target 2025 degli obiettivi scelti per ciascun ambito strategico fanno riferimento sia al confronto con i risultati ottenuti nello scorso esercizio, sia alla valutazione dei servizi della struttura amministrativa dell'Ateneo da parte degli stakeholder, in particolare studenti, personale docente interno o esterno, personale TAB e fornitori di prodotti e servizi.

La definizione degli obiettivi è il risultato di un ciclo di interazioni che coinvolgono tutte le direzioni dell'ateneo, secondo lo schema definito di seguito e descritto nel SMVP (cfr. SMVP 2024, par. 2.4).

Il raccordo tra il Sistema e i documenti di programmazione finanziaria avviene durante la fase di predisposizione del Bilancio Unico di Ateneo di Previsione Annuale e Triennale, allineata con la fase di definizione degli obiettivi dei Dirigenti. È questo il momento in cui l'Ateneo attribuisce agli obiettivi fissati per l'anno successivo un budget coerente. L'Ateneo organizza un flusso decisionale, documentato da specifici processi verbali, finalizzato a garantire la sostenibilità economica degli obiettivi

strategici. Si tratta di una serie di operazioni che coinvolgono sia la parte politica, sia la dirigenza delle Aree, sia le strutture di didattica e di ricerca, e che vanno dalla fase di preconsuntivo, avviata nel mese di settembre, per quantificare le risorse consumate e le attività ancora da realizzare nell'anno in corso, alla fase di definizione vera e propria del budget pluriennale, conclusa a cavallo dei mesi di novembre e dicembre, con la quantificazione delle risorse a disposizione e la loro allocazione per la realizzazione delle attività collegate agli obiettivi strategici. Nella predisposizione del budget di previsione triennale viene effettuata la lettura delle previsioni dei costi per obiettivo strategico. A ciascuna scheda di budget, compilata da tutte le strutture, sono associati obiettivi operativi degli ambiti di Ricerca, Formazione, Terza Missione o organizzazione e servizi. La lettura di queste informazioni permette di avere una quantificazione dei costi che ciascuna struttura dell'Ateneo ha programmato di sostenere per ciascun obiettivo strategico e operativo.

Il documento di riferimento è quindi la nota illustrativa al bilancio 2025-27 (all. 2.1.3).

In particolare va sottolineato come la congiuntura economica descritta nella nota abbia reso necessario modulare gli obiettivi rispetto a quelli del Piano strategico, in maniera particolarmente oculata e attenta per renderli conformi ai vincoli di bilancio poi approvati dagli organi collegiali.

Il raggiungimento degli obiettivi strategici definiti nel piano triennale adottato dall'Ateneo, è quindi modulato tenendo conto degli ottimi risultati ottenuti nel corso del 2024 e in vista della programmazione 2026-2027.

**TABELLA BUDGET DELLE ATTIVITA' 2025**

Codice	Obiettivo strategico	Voce	Stanziamiento in euro
D.1	Didattica	Qualità, innovazione e sostenibilità dell'offerta formativa	3.312.000,00
D.2	Didattica	Promozione dell'offerta formativa dell'Ateneo, orientamento in uscita e accompagnamento verso il mondo del lavoro	2.765.000,00
D.3	Didattica	Promozione dei programmi di scambio in uscita e in entrata	2.167.000,00
D.4	Didattica	Contrasto alla dispersione studentesca	1.026.000,00
D.5	Didattica	Personale di Ateneo dedicato alla didattica	59.000.000,00
R.1	Ricerca	Consolidamento della qualità delle aree di eccellenza e loro ampliamento	4.100.000,00
R.2	Ricerca	Miglioramento della capacità di stipulare contratti di ricerca con enti pubblici e privati e di attrarre risorse in bandi competitivi europei, nazionali e regionali, promozione degli aspetti internazionali della ricerca	1.130.000,00

<b>R.3</b>	Ricerca	Miglioramento della qualità del reclutamento dal punto di vista della ricerca	20.000.000,00
<b>R.4</b>	Ricerca	Quantità e qualità dell'alta formazione dottorale e dell'avviamento alla ricerca	12.560.000,00
<b>R.5</b>	Ricerca	Personale di Ateneo dedicato alla ricerca	72.200.000,00
<b>TM.1</b>	Terza Missione	Migliorare l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro: sostegno all'imprenditorialità e alle start up per la valorizzazione economica delle idee innovative	460.000,00
<b>TM.2</b>	Terza Missione	Diffusione del sapere e impegno sociale	2.900.000,00
<b>TM.3</b>	Terza Missione	Attuazione di specifici progetti di innovazione, ricerca industriale e sviluppo, implementazione di attività conto terzi	890.000,00
<b>EE.1</b>	Efficacia ed efficienza	Sviluppo edilizio	53.000.000,00
<b>EE.2</b>	Efficacia ed efficienza	Dotazione informatica del personale tecnico amministrativo e bibliotecario	3.800.000,00
<b>EE.3</b>	Efficacia ed efficienza	Piano formativo del personale	200.000,00

**TOTALI**

<b>D</b>	Didattica	68.300.000,00
<b>R</b>	Ricerca	110.000.000,00
<b>TM</b>	Terza Missione	4.250.000,00
<b>EE</b>	Efficacia ed Efficienza	57.000.000,00

## INDICATORI DI IMPATTO AZIONE AMMINISTRATIVA A SUPPORTO DELLA VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE – ANNO 2025

**GENERALI DI SISTEMA**

Obiettivo	Indicatore	Risultato 2024*	Target 2025
<b>Garantire le spese di investimento e funzionamento dei servizi</b>	Indicatore di personale	74,84%	<80%
<b>Garantire la sostenibilità economico-finanziaria</b>	Sostenibilità economico finanziaria	1,06	>1
<b>Garantire la sostenibilità economica nel tempo</b>	Indicatore di indebitamento	10,89%	<13%
<b>Contrastare il precariato</b>	Rispetto del limite di spesa per personale a tempo determinato	89.894,26 euro	<230.803,47 euro
<b>Garantire la corretta gestione economica dell'Ateneo</b>	Bilancio di esercizio	UTILE	PAREGGIO

\*Gli indicatori 2024 sono previsti in quanto non ancora certificati dal MUR. Il calcolo ufficiale viene solitamente ufficializzato intorno al mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

**SPECIFICI PER AMBITO STRATEGICO**

INDICATORI		TARGET	Budget attività (v. tabella al par. 2.2.2)
<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>	<b>I Migliorare la qualità della didattica e della formazione</b> <i>Gli indicatori sono collegati agli obiettivi del Documento di programmazione triennale "Didattica" (DPTD)</i>		<b>D</b>
<b>Riduzione degli abbandoni e della durata dei percorsi di studio</b> <i>Numero di interventi (esoneri totali o parziali dei contributi di iscrizione) per valorizzare gli studenti meritevoli per a.a. di in rapporto al numero degli studenti iscritti</i> <b>Obiettivo 2.D del (DPTD)</b>		<b>&gt;=3% degli studenti iscritti</b>  <i>valore a.a. 2023/24 – 5,08%</i>	<b>D</b>
<b>Promozione dei programmi di scambio in uscita</b> <i>Numero studenti di scambio in uscita coinvolti nei programmi di mobilità europea nell'a.a. t/ t+1</i> <b>Obiettivo 3.A del (DPTD)</b>		<b>&gt;=640</b>  <i>valore 2023/2024 – 640</i>	<b>D.3</b>
<b>Percentuale degli studenti soddisfatti delle infrastrutture</b> <i>Numero di studenti che hanno risposto "Decisamente Sì" e "Più sì che no" alle domande del questionario sull'Opinione degli Studenti di Ateneo relative alle aule/ attrezzature/ laboratori, sul totale delle risposte valide</i> <b>Obiettivo 2.E del (DPTD)</b>		<b>&gt;85%</b>  <i>valore 2023/24 – 91,18%</i>	<b>EE</b>
<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>	<b>II Sviluppare e potenziare la ricerca</b> <i>Gli indicatori sono collegati agli obiettivi del Documento di programmazione triennale "Ricerca" (DPTR)</i>		<b>R</b>
<b>Nuove prese di servizio di Ricercatori a TD</b> <i>Numero di ricercatore a TD in servizio</i> <b>Obiettivo OF del (DPTR)</b>		<b>&gt;23</b>  <i>Valore 2023 - 217</i>	<b>R.5</b>
<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>	<b>III Agire per lo sviluppo economico e culturale del paese</b> <i>Gli indicatori sono collegati agli obiettivi del Documento di programmazione triennale "Terza Missione" (DPTM)</i>		<b>TM</b>
<b>Numero di aziende coinvolte in iniziative di Job placement</b> <i>Numero di aziende partecipanti agli eventi di orientamento e job placement organizzati dall'Ateneo</i> <b>Obiettivo OQ.III.1 del (DPTM)</b>		<b>&gt; 180</b>  <i>Valore 2024 - 185</i>	<b>TM.1</b>
<b>Studenti per aziende partner</b> <i>Rapporto tra gli studenti iscritti e il n° di aziende associate al servizio di placement</i> <b>Obiettivi categoria OQ.III.1 del (DPTM)</b>		<b>&lt; 35</b>  <i>valore 2024 – 34,50</i>	<b>TM.1</b>
<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>	<b>IV Attuare politiche amministrative, efficaci, efficienti e trasparenti</b>		<b>EE</b>
<b>AMBITO CONTABILITA'</b>			
<b>Tempo medio di pagamento fornitori</b> <i>Tempo medio intercorrente dalla data riportata sulla fattura e l'effettivo pagamento dei fornitori</i>		<b>&lt;0 gg (tempo limite)</b>  <i>valore 2024 - -14 gg</i>	<b>EE.3</b>
<b>Grado di soddisfazione utenti sui servizi di gestione dei contratti di fornitura e acquisto</b> <i>Questionario sulle procedure di acquisto: media dei giudizi delle ditte coinvolte in procedure di acquisto in merito alla CSAT complessiva</i>		<b>&gt;7</b>  <i>valore 2023 - 8,7</i>	<b>EE.3</b>
<b>AMBITO PERSONALE</b>			
			<b>EE</b>

<b>Grado di soddisfazione utenti sui servizi di amministrazione e gestione del personale interno</b> Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi dei docenti e del personale TAB in merito alla domanda "in riferimento ai servizi di amministrazione e gestione del personale indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-10	>6	EE.3
		valore 2023 - 8,26
<b>Grado di soddisfazione utenti dei servizi di amministrazione e gestione del personale esterno</b> Questionario sul ciclo di vita dei contratti di insegnamento: media dei giudizi CSAT complessiva	>6	EE.3
		valore 2023 - 8,2
<b>Formazione del personale dirigenziale tecnico amministrativo e bibliotecario</b> Numero di ore di formazione specifica volta a rafforzare le competenze trasversali o soft skills	>24	
		Valore 2023 - 30
<b>AMBITO SERVIZI SOCIALI E WELFARE</b>		EE
<b>Grado di soddisfazione utenti rispetto agli strumenti di welfare</b> Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi del personale tab in merito alla domanda "in riferimento agli strumenti di welfare (polizza sanitaria e rimborso spese scolastiche) indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-10.	>6	EE
		valore 2023 - 8,53
<b>AMBITO APPROVVIGIONAMENTI</b>		EE
<b>Costo telefonia fissa per persona</b> Utenze e canoni per telefonia fissa (codice SIOPE SX.U.1.03.02.05.001) f personale (docenti + personale tab + assegnisti + dottorandi)	<40,00 euro	EE
		valore 2024 - 14,30 euro
<b>Costo telefonia mobile per persona</b> Utenze e canoni per telefonia mobile (codice SIOPE SX.U.1.03.02.05.002) / personale strutturato d'ateneo (docenti+ personale tab) a cui è assegnato un cellulare	<250,00 euro	EE
		valore 2024 - 194,78 euro
<b>Fitti passivi</b> Spesa per Locazioni (codice SIOPE 2510 e SX.U.1.03.02.07.001)	<1.000.000,00 euro	EE.1
		valore 2024 - 0 euro
<b>AMBITO EDILIZIA</b>		EE
<b>Tempestività degli interventi</b> Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi dei docenti e del personale tab in riferimento alla domanda "gli interventi sono tempestivi "su scala 1-10.	>6	EE.3
		valore 2023 - 7,35

### 2.2.3. L'approccio alla Performance Organizzativa

Sin dal suo impianto normativo originario, il D.Lgs. n. 150/2009, prevedeva che la gestione del ciclo della *performance* basata su obiettivi e indicatori fosse applicabile al personale delle pubbliche amministrazioni il cui rapporto di lavoro è regolato contrattualmente. Nelle università, pertanto, è limitata al solo personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, con esclusione dalla sfera programmatica del corpo docente. La presenza di due specifiche logiche, accademica e tecnico-amministrativa, diverse e complementari, infatti, costituisce una peculiarità degli atenei.

L'integrazione tra il ciclo di bilancio e quello delle performance ha permesso di contemplare una visione unitaria dell'organizzazione, superando l'evidente difficoltà, da parte delle università, di collegare e valutare uniformemente gli obiettivi strategici e accademico/scientifici con gli obiettivi

della struttura gestionale ed amministrativa, creando punti di contatto tra i diversi piani di governo e della gestione.

Per tenere insieme le due logiche che caratterizzano l'università, Roma Tre intende incrementare l'utilizzo delle indagini di *customer satisfaction* come indicatori di *performance* organizzativa accanto agli indicatori di qualità dei Servizi/Processi mappati.

Ai fini della valutazione della *performance* organizzativa e del raggiungimento degli obiettivi programmati è stato adottato il modello "*Catena strategica del valore*" che permette di descrivere l'organizzazione come un insieme limitato di servizi/processi attraverso il quale viene esplicitato il collegamento tra gli indirizzi strategici e le attività amministrative di supporto.

Queste ultime si sostanziano nei servizi/processi di sostenibilità per la Ricerca, la Didattica e l'Organizzazione e Gestione del Sistema e delle Infrastrutture. Tali servizi/processi vengono articolati all'interno dei seguenti ambiti funzionali:

- Servizi di supporto agli Organi del Vertice Politico ed Amministrativo
- Servizi di gestione delle Risorse Umane
- Servizi di gestione delle Risorse economico-finanziarie
- Servizi di gestione delle Risorse tecnologiche
- Servizi di gestione delle Risorse infrastrutturali
- Servizi Biblioteche
- Servizi di Supporto alla Didattica
- Servizi di supporto alla Ricerca
- Servizi di Supporto alla Terza Missione
- Servizi di supporto all'Internazionalizzazione

Come enunciato nel capitolo precedente, la *performance* organizzativa si misura attraverso la valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi operativi assegnati. Gli obiettivi della Direzione Generale sono, quindi, direttamente riferiti agli obiettivi strategici e misurano il raggiungimento dei target di livello più generale rispetto agli obiettivi assegnati alle singole Direzioni, che discendono da quelli.

Tali obiettivi si distinguono in:

- obiettivi di mantenimento del livello di qualità dei servizi e processi erogati
- obiettivi di innovazione legati al raggiungimento di nuovi risultati
- obiettivi di sviluppo legati al miglioramento dei servizi e processi erogati.

In particolare, per gli obiettivi di mantenimento e sviluppo risulta essenziale l'attività di mappatura dei

servizi e dei processi che rappresenta, per Roma Tre, lo strumento per assicurare il miglioramento della qualità dei servizi programmando un innalzamento progressivo degli *standard* di qualità e l'ottimizzazione dei costi.

Per monitorare l'andamento di ciascun obiettivo e valutarne il livello di raggiungimento viene redatto uno studio di fattibilità nel quale sono definite le azioni, con i relativi indicatori e *target*, attraverso le quali si intende perseguire il risultato. In esso vengono precisate le fasi, i tempi e le risorse umane e finanziarie. L'andamento degli obiettivi viene monitorato nel corso dell'esercizio attraverso verifiche semestrali anche al fine di avviare eventuali azioni correttive.

Per il triennio 2025-2027 gli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale sono esposti nel piano degli obiettivi che segue, dove sono indicati i riferimenti agli obiettivi strategici, i target da raggiungere in termini di risultato e di collocazione temporale, insieme al riferimento alle risorse di bilancio definite in fase di preventivazione. L'assegnazione degli obiettivi è avvenuta nella riunione del collegio dei Direttori di direzione del 9 gennaio 2025.

Nell'allegato predisposto (v. ALLEGATO 2.2.1) è schematizzato il processo di declinazione degli obiettivi su Direzioni e strutture amministrative.

Il personale dei Dipartimenti, come tutto il resto del personale, è direttamente coinvolto negli obiettivi pianificati nel presente Piano Integrato.

Si registra che gli obiettivi previsti dal precedente Piano strategico sono stati tutti raggiunti.

## PIANO DEGLI OBIETTIVI

### 1. Obiettivi strategici di Ateneo

Individuano un traguardo che l'Ateneo si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. Sono espressi con una descrizione sintetica. Generalmente fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali (triennio) e presentano un elevato grado di rilevanza; per tale caratteristica non risultano facilmente modificabili nel breve periodo ma richiedono uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo.

- I Migliorare la qualità della didattica e della formazione (v. Documento di Programmazione triennale 2024-2026 "Didattica")
- II Sviluppare e potenziare la ricerca (v. Documento di Programmazione triennale 2024-2026 "Ricerca")
- III Agire per lo sviluppo economico e culturale del paese (Documento di Programmazione triennale 2024-2026 "Terza Missione")
- IV Attuare politiche organizzative per servizi efficaci ed efficienti

### 2. Obiettivi operativi

Con riferimento agli obiettivi strategici di Ateneo e agli obiettivi assegnati al Direttore Generale, dettagliati nel precedente paragrafo 3.2, il Direttore Generale attiva i necessari processi di:

- promozione e indirizzo dello sviluppo organizzativo, della razionalizzazione e semplificazione dei processi in coerenza con le strategie dell'Ateneo;
- impulso alla progettazione di nuovi servizi e al miglioramento continuo della qualità dei servizi a favore degli studenti, del personale e delle strutture didattiche e di ricerca;
- presentazione di proposte agli organi di governo per la programmazione delle risorse e indirizzo della gestione delle risorse strumentali, finanziarie, patrimoniali, in coerenza con gli obiettivi strategici, con le esigenze funzionali, con i principi di valorizzazione delle risorse e contenimento dei costi;
- gestione strategica del personale in coerenza con gli obiettivi dell'organizzazione e con la crescita della qualità professionale, della motivazione e della partecipazione delle persone.

Sono quindi assegnati a ciascuna Direzione gli obiettivi operativi concordati con i Dirigenti e suddivisi per le seguenti tipologie:

- **Obiettivi di Innovazione:** consistono nell'introduzione di processi innovativi mirati a un miglioramento della performance o orientati all'ampliamento dell'offerta di prodotti e servizi per l'utenza interna\esterna;
- **Obiettivi di Sviluppo:** sono correlati allo sviluppo della struttura attuale e rispondono ai principi di efficienza ed efficacia della gestione e all'introduzione di nuovi principi legislativi;
- **Obiettivi di Mantenimento:** sono legati al mantenimento degli standard raggiunti nella gestione dei servizi.

N	Tipologia	Relaz. con il Documento di Programmazione Triennale (DPT)	Anticorruzione Trasparenza	Direz	Nome	Descrizione	Indicatore	Stato attuale	Target 2025	Target 2026	Target 2027	Budget attività (v. tabella al par. 2.2.2) ove applicabile
1	Innovazione	IV - Efficacia ed Efficienza	A/T	1	Regolamento di Ateneo per l'incentivazione e la premialità del personale docente che collabora a programmi europei e internazionali.	Formulazione della proposta per l'adozione del Regolamento di Ateneo per l'incentivazione e la premialità del personale docente che collabora a programmi europei e internazionali.	Schema di Regolamento sottoposto agli organi accademici per l'adozione della disciplina di Ateneo per l'incentivazione e la premialità del personale docente che collabora a programmi europei e internazionali.	0	1			EE
2	Sviluppo	IV - Efficacia ed Efficienza	A/T	1	Nuovo organigramma dell'Amministrazione e sua configurazione all'interno dell'applicativo gestionale U-GOV/Organico	Formulazione del nuovo organigramma delle Direzioni e delle strutture organizzative dell'Amministrazione e sua configurazione all'interno dell'applicativo gestionale U-GOV/Organico	Decreto di adozione del nuovo organigramma dell'Amministrazione e reportistica U-GOV	0	100%			EE
3	Sviluppo	IV - Efficacia ed Efficienza	A/T	2	Efficientamento dei processi di gestione dei servizi di catering in occasione di eventi organizzati dall'Ateneo	Adozione sperimentale di modelli procedurali per la Centrale unica di committenza per i servizi di catering, finalizzata a garantire	Adozione di un accordo quadro con un unico fornitore di servizi di catering e definizione di modalità	0	100%			EE

						una maggiore efficienza della gestione delle richieste e un miglior controllo della qualità dei servizi forniti.	standardizzate per la richiesta dei servizi di catering da parte delle strutture di Ateneo e per la verifica della qualità dei servizi stessi.					
4	Innovazione	IV - Efficacia ed Efficienza	A/T	2	Analisi e aggiornamento delle procedure interne di acquisto di beni e servizi e di affidamento di lavori.	Studio dei processi interni relativi agli appalti, e aggiornamento delle relative disposizioni interne in funzione delle mutate esigenze dell'Ateneo o delle normative sopravvenute. Elaborazione di strumenti e modulistiche utili a uniformare i processi interni o per gli operatori economici	Pubblicazione di modelli e linee guida aggiornati in materia di procedure di acquisto di beni e servizi e di affidamento di lavori, rivolti agli utenti interni ed esterni dell'Ateneo	50%	100%			EE
5	Mantenimento	IV - Efficacia ed Efficienza	T	3	Prosecuzione del progetto di Ricognizione inventariale	Prosecuzione e conclusione della sperimentazione nel dipartimento di Scienze della Formazione. Avvio della sperimentazione nelle altre strutture individuate nel 2024 (Dipartimenti di Studi Umanistici, Lingue, Scienze Politiche,	Presentazione al CdA dello stato dell'arte del progetto e aggiornamento del documento di fattibilità tecnico-economica	60%	65%	70%	75%	EE

					Letterature e Culture straniere). Individuazione per l'Amministrazione Centrale di una struttura edilizia su cui avviare la fase di sperimentazione							
6	Innovazione	Terza Missione - OQ.III.3		3	Associazione Alumni	Associazione Alumni: proseguimento dopo la fase di costituzione e di avvio dell'Associazione, delle attività di supporto tecnico-amministrativo-gestionale.	Definizione e ottimizzazione delle attività di supporto organizzativo, tecnico e contabile all'associazione	40%	60%	70%	80%	TM.2
7	Sviluppo	IV - Efficacia ed Efficienza	T	4	Lavori di realizzazione di due laboratori di gastronomia connessi alle attività del Dipartimento di Scienze nell'ambito del nuovo polo universitario di Ostia "ex Enalc hotel" via B. da Monticastro	Procedura di gara, esecuzione lavori	Regolare esecuzione	0%	100%			EE.1
8	Mantenimento	IV - Efficacia ed Efficienza	T	4	Lavori di manutenzione delle coperture del piano tecnico e di rifacimento dell'impermeabilizzazione e della pavimentazione	Avvio lavori ed Esecuzione	Regolare esecuzione	0%	100%			EE

					dell'edificio di Via Chiabrera 199							
9	Sviluppo	IV - Efficacia ed Efficienza		5	Sviluppo App Studenti	Realizzazione della prima versione dell'app per la gestione della carriera degli studenti (nome provvisorio del progetto Studi@R3)	Numero di rilasci sugli store Apple e Goole	0	3			R.5
10	Sviluppo	IV - Efficacia ed Efficienza		5	Digitalizzazione del patrimonio bibliografico	Nel rispetto della vigente legislazione sul diritto d'autore e sulla privacy, il Sistema Bibliotecario di Ateneo si propone di tutelare e valorizzare il patrimonio documentale dell'Università avviando un progetto pilota per rendere accessibili in rete alcune significative collezioni digitalizzate di varie discipline, per migliorare i servizi a tutti gli utenti e contribuire alla diffusione della conoscenza.	Numero di collezioni digitalizzate accessibili dal RomaTreDiscovery	0	10			TM.2
11	Sviluppo	Ricerca - OS.1	T	6	Censimento, classificazione e costituzione di una anagrafe dei laboratori di ricerca	Costituzione di un'anagrafe dei laboratori di ricerca al fine di produrre un quadro completo delle strutture	Realizzazione dell'anagrafe dei laboratori di ricerca di Ateneo	0	100%			R.1

						dell'Ateneo nel campo della ricerca di base e applicata e una vetrina delle competenze da esporre per i soggetti esterni						
1 2	Sviluppo	Ricerca - OR.1	A	6	Bando a cascata – Progetto PNRR Rome Technopole	Bando a cascata per il finanziamento di progetti di ricerca e sviluppo, con riferimento al progetto “Rome Technopole”, finanziato nell’ambito del PNRR dall’Unione Europea NextGenerationEU	Gestione delle procedure previste dal bando: - monitoraggio delle spese e dei risultati; - erogazione delle tranche di finanziamento; - rendicontazione intermedia e finale dei progetti finanziati	60%	100%			R.1
1 3	Sviluppo	Didattica – 2.D		7	Progetto Pro-ben	Attivazione del nuovo servizio di counseling psicologico nell’ambito del progetto Pro-Ben, finanziato dal MUR	Numero di giorni settimanali di ricevimento e numero minimo di incontri per studente	3 g/s; 4 colloqui	5 g/s; 8 colloqui			D.4
1 4	Sviluppo	Didattica – 2.D		7	accessibilità degli spazi	Aggiornamento della mappa dell’accessibilità degli spazi di Ateneo	pubblicazione di una nuova mappa dell’accessibilità	0%	60%	100%		D.4
1 5	Sviluppo	IV - Efficacia ed Efficienza		8	Aggiornamento dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR)	Nel corso del 2024 l’Area dei servizi di prevenzione e protezione ha adottato un nuovo strumento per la	Percentuale di DVR aggiornati	0	30%	60%	100%	EE

						mappatura dei rischi e per la gestione degli adempimenti relativi alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Nel corso del 2025 si procederà alla mappatura dei rischi con il nuovo strumento e all'aggiornamento dei relativi DVR						
16	Sviluppo	IV - Efficacia ed Efficienza		8	Riqualificazione dei sistemi per la climatizzazione delle sedi di Ateneo	Sostituzione dei gruppi per la climatizzazione delle sedi di Viale Marconi e di Via Silvio d'Amico.	Stato Avanzamento Lavori (SAL)	0	75%	25%		EE
17	Innovazione	Attrattività Internazionale - 3.C	T	9	Incentivazione partecipazione staff amministrativo alla mobilità internazionale nell'ambito del programma Erasmus	Revisione integrale della procedura per la partecipazione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario alla mobilità staff nell'ambito dei programmi Erasmus finanziati in Ateneo	Presentazione della procedura revisionata al Direttore Generale	0	100%			EE
18	Innovazione	Terza Missione - OQ.2	T	9	Istituzionalizzazione di un sostegno economico della Terza Missione	Istituzione di un fondo specifico per finanziare attività di Terza missione progettate da singoli ricercatori o da gruppi di ricercatori dell'Università.	Presentazione del bando agli organi collegiali di Ateneo	0	100%			EE

19	Sviluppo	Didattica – 2.A		10	Accreditamento iniziale	Svolgimento del procedimento di istituzione e attivazione di un corso di laurea di nuova istituzione	1 corso accreditato	0	1			D.1
20	Sviluppo	Didattica – 2.C		10	Offerta formativa	Svolgimento del procedimento per la definizione dell’offerta formativa per l’a.a. 2024/2025 secondo le nuove tempistiche definite di intesa con gli uffici competenti dei Dipartimenti e approvate dal Senato Accademico	87 corsi di studio attivati	0	87			D.1
21	Mantenimento	IV - Efficacia ed Efficienza	A	9	Ottimizzazione processi	Aggiornamento della mappatura dei servizi/processi con rilevazione del rischio corruttivo	Pubblicazione sulla piattaforma dedicata dello schema dei processi e del relativo valore di rischio corruttivo aggiornato al 2025	0	100%			EE
22	Innovazione	IV - Efficacia ed Efficienza	A	9	Report rischio corruttivo	Realizzazione di un nuovo report del rischio corruttivo a partire dalla nuova mappatura dei processi	Pubblicazione sulla piattaforma dedicata dello schema dei processi e del relativo valore di rischio corruttivo aggiornato al 2025	0	100%			EE
23	Mantenimento	IV - Efficacia ed Efficienza	T	9	Esposizione dati obbligatori	Presidiare l'aggiornamento e il	Tablette aggiornate al valore corrente	0	100%			EE

						monitoraggio costante dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della L. 190/2012 e decreti attuativi						
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

## 2.2.4. Processo di programmazione e ciclo della performance

Nella tabella seguente viene illustrato schematicamente il ciclo di gestione della *performance* dell'Amministrazione di Roma Tre:

Fasi	Pianificazione strategica	Programmazione operativa	Assegnazione	Monitoraggio	Rendicontazione	Valutazione
Attività	<b>Organi di Governo:</b> definizione linee di indirizzo strategico	<b>Direttore Generale:</b> individuazione obiettivi gestionali nel quadro delle linee strategiche. <b>D.G./Dirigenti:</b> definizione obiettivi operativi	Assegnazione obiettivi ai Dirigenti	Verifica semestrale stato avanzamento obiettivi	Rendicontazione dei risultati di <i>performance</i>	Valutazione dei risultati e delle prestazioni
Tempi	<b>Entro il 31 dicembre precedente</b>	<b>Entro il 31 gennaio</b>	<b>Entro il 31 gennaio</b>	<b>Entro il 15 luglio</b>	<b>Entro il 31 gennaio</b>	<b>Entro il 30 giugno</b>
Strumenti	Piano triennale	Piano Integrato	Verbale di assegnazione	Schede di monitoraggio Studi di fattibilità	Schede di rendicontazione finale Studi di fattibilità	Relazione annuale del Direttore Generale sull'attività di gestione; Relazione sulla <i>performance</i>

### 2.2.5. La performance organizzativa e individuale: misurazione delle prestazioni e degli incentivi

Le modalità, i tempi e i parametri utilizzati per la valutazione della performance sono dettagliatamente descritti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo (v. sezione Amministrazione Trasparente del [sito di Ateneo](#)), così come validato dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 26/02/2024 (prot. n. 20129 del 27/02/2024) e approvato dal CdA nella riunione del 28/02/2024.

Nel capitolo 2 dell'attuale Sistema è fornita una presentazione sintetica del ciclo di gestione della performance, sia in termini di funzionamento generale che di indicazione più dettagliata dei soggetti coinvolti, delle sue fasi e tempistiche, riservando particolare attenzione alla necessità di distinguere tra i concetti di "misurazione" e "valutazione" della performance attraverso un paragrafo specificatamente destinato al tema. La necessità di un raccordo con il sistema di pianificazione economico-finanziaria è esposta con adeguata chiarezza e dettaglio in un apposito paragrafo, dove è illustrato il processo di condivisione e concertazione degli obiettivi e quindi delle risorse necessarie al loro raggiungimento a partire dai primi incontri bilaterali e collegiali tra il Direttore Generale e i Direttori.

Il capitolo successivo affronta i temi della valutazione della performance organizzativa. Elemento di particolare rilevanza in tale contesto è il cosiddetto "cruscotto operativo", vale a dire una piattaforma informatica che risponde ad una triplice finalità: garantire un continuo controllo dello stato di salute del sistema nel suo complesso, attivare per tempo azioni correttive e fornire ai valutatori il dato finale relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* dell'Ateneo, curando anche l'intuitività del dato reso così disponibile, attraverso una sua adeguata presentazione grafica. Ovviamente tale sviluppo mantiene ed anzi estende il ricorso alla rilevazione del grado di soddisfazione degli "utenti" interni ed esterni (studenti, docenti, altre unità organizzative etc.), già da diversi anni parte integrante del ciclo della performance dell'Ateneo.

Nel capitolo 4 è invece descritto nel dettaglio il processo di valutazione della performance individuale, basato sull'interazione tra performance organizzativa e approccio individuale; qui sono dettagliati i processi di valutazione di tutto il personale con e senza responsabilità, anche

### *Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027*

attraverso l'introduzione di uno schema di valutazione specificatamente destinato al personale non dirigenziale responsabile di unità organizzativa. In tale contesto la novità più interessante contenuta nell'ultimo aggiornamento del Sistema, applicato a partire dal ciclo della performance 2024, è rappresentata dall'aggiornamento dei comportamenti organizzativi da valutare per il personale dirigenziale e non-dirigenziale, in linea con quanto indicato dalla normativa più recente in materia (Cap. IV del DM 28.09.2022, Direttiva ministeriale del 28/11/2023 e DM 28.6.2023). Per la stessa esigenza di adeguamento alle modifiche normative intercorse nel frattempo, sono state individuate due ulteriori classi di obiettivi di cui tener conto per la valutazione della performance individuale:

- obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni da parte delle persone con disabilità, introdotti come componente della valutazione della performance di Dirigenti e Responsabili U.O., ai sensi art. 9, comma 1, lett. d-bis) del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 222 del 13/12/2023;
- obiettivi di performance relativi al contenimento dell'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge n. 145/2018, ai sensi art. 4-bis, comma 2 del D.L. 24/02/2023, n. 13, introdotti come componente della valutazione della performance del Direttore Generale e dei Dirigenti responsabili dei pagamenti di fatture commerciali (con incidenza del 30% sul riconoscimento dell'indennità di risultato).

## 2.3. Rischi corruttivi e Trasparenza

L'Ateneo ha approvato il presente documento tenendo conto delle indicazioni fornite da A.N.AC, in conformità alla L. 190/2012 e al P.N.A. 2022 (aggiornato al 2023 con delibera n. 605) e al D.lgs. n.33/2013 in materia di trasparenza.

La presente sottosezione descrive la programmazione delle azioni finalizzate a prevenire fenomeni cd. corruttivi all'interno dell'amministrazione, in continuità con gli obiettivi precedentemente inclusi nel Piano 2024-2026, e si colloca in un periodo storico al quanto complesso che ha richiesto alle amministrazioni una maggiore attenzione nel predisporre misure di prevenzione della corruzione.

Nel contesto delle riforme introdotte dal PNRR, che hanno coinvolto ingenti risorse finanziarie al fine di rendere più rapida ed efficiente l'azione delle pubbliche amministrazioni, la prevenzione della corruzione diviene strumento necessario per il perseguimento del valore pubblico, a tal fine l'Ateneo ha il compito di adottare tutte le misure atte a prevenire il rischio che si verifichi uno specifico evento contrario/sfavorevole al perseguimento dei propri obiettivi istituzionali.

La finalità della normativa di prevenzione della corruzione (Legge n. 190/2012) è quella di evitare il raggiungimento del momento patologico della commissione di reati di corruzione, tramite la previsione di un meccanismo di identificazione dei rischi e degli strumenti ritenuti più idonei a ridurre l'eventualità di accadimento. Alla luce di tali premesse la "corruzione" non è riferita alla commissione di reati di corruzione, ma deve essere intesa nel senso più ampio di situazioni di "cattiva amministrazione", ovvero di situazioni in cui si ravvisa un malfunzionamento dell'azione amministrativa per favorire scopi personali a discapito dell'interesse pubblico e del principio di imparzialità. Il sistema di prevenzione dei fenomeni corruttivi richiede la compartecipazione di molteplici soggetti che – a vario titolo e in base alle rispettive competenze – possono renderlo efficace ed attuabile.

Con il Piano, quindi, sono state delineate le strategie prioritarie, gli obiettivi, le azioni e le metodologie in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza volte a:

- a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruttivo, prevedendo misure atte a ridurre l'opportunità che si manifestino casi di corruzione nell'Ateneo e nei suoi rapporti con gli stakeholders;
- b) aumentare la capacità di rilevare casi di

### *Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027*

corruzione mediante un corretto ciclo di gestione del rischio;

c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione mediante il rafforzamento delle buone prassi (come ad es. obblighi di informazione nei confronti del RPCT; monitoraggio del rispetto dei termini di legge o di quelli previsti dai regolamenti interni per la conclusione dei procedimenti).

Il presente piano si articola in due parti:

una prima parte dedicata alla prevenzione della corruzione (gestione del rischio attraverso il rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione), e una seconda relativa alla trasparenza (incremento dei livelli di trasparenza e potenziamento degli strumenti di accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder).

Il Piano contiene, inoltre, le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, attraverso un costante aggiornamento e adeguamento del sistema di valutazione del rischio.

### 2.3.1 La Gestione del Rischio

La gestione del rischio corruttivo è lo strumento utilizzato per la riduzione della probabilità che il rischio si verifichi.

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'Amministrazione con riferimento al rischio.

Attraverso la pianificazione contenuta nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione è possibile attuare la gestione del rischio.

Il processo di gestione del rischio è stato avviato attraverso il coinvolgimento dei dirigenti e dei responsabili di area per le unità organizzative di rispettiva competenza.

I soggetti partecipanti al processo di gestione del rischio programmano riunioni periodiche volte all'attività di identificazione, analisi e ponderazione dei rischi, con il supporto dell'Ufficio anticorruzione e la supervisione del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il processo di gestione del rischio è stato effettuato, in ottemperanza alle direttive impartite dal Piano Nazionale Anticorruzione, programmando l'attività in quattro fasi principali:

L'analisi del contesto;

- La mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
- La valutazione del rischio per ciascun processo;
- Il trattamento del rischio.

#### 2.3.1.2 L'analisi del contesto

I dati relativi agli aspetti legati all'organizzazione e

alla gestione operativa dell'Ateneo sono riportati nella prima parte del Piano Integrato.

L'analisi del contesto esterno ed interno rientra tra le attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione.

Attraverso l'analisi del contesto esterno, l'Ateneo acquisisce tutte quelle informazioni necessarie a identificare il rischio in relazione alle caratteristiche in cui l'amministrazione opera, con particolare riferimento agli stakeholder di riferimento. Mediante l'analisi del contesto interno, invece, l'Ateneo esamina le caratteristiche organizzative e la gestione dei processi interni (come ad es. distribuzione dei ruoli e responsabilità attribuite, qualità e quantità del personale).

### **Mappatura dei processi**

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Nell'analisi dei processi organizzativi è necessario tener conto anche delle attività che un'amministrazione ha esternalizzato ad altre entità pubbliche, private o miste, in quanto il rischio di corruzione potrebbe annidarsi anche in questi processi.

Durante l'anno 2024 in esecuzione dell'obiettivo n. 18 del Piano degli obiettivi "Analisi e ridefinizione dei processi oggetto della mappatura", il gruppo di lavoro incaricato dal Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza ha avviato l'aggiornamento della mappatura dei processi all'interno dell'Ateneo.

In un'ottica di "efficientamento" ed ottimizzazione delle informazioni il singolo processo è stato assimilato alla gestione delle attività di pertinenza delle singole unità organizzative (Aree funzionali, Uffici, Dipartimenti, Centri). Per ogni unità organizzativa è stata rilevata la valutazione del rischio di corruzione associata alla gestione delle attività, alle funzioni attribuite ed ai procedimenti amministrativi gestiti.

I criteri utilizzati per la ridefinizione dei processi mappati ed i risultati dell'attività di gestione, valutazione e trattamento del rischio sono elencati negli allegati di seguito indicati:

- Report RCM processi e rischi (ALLEGATO n. 2.3.1.)

### ***Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027***

- Elenco processi con dettaglio norme (ALLEGATO N. 2.3.2.)
- Elenco processi con funzioni aziendali (ALLEGATO N. 2.3.3.)
- Trend di rischio (ALLEGATO N. 2.3.4.)
- Sintesi dei rischi (ALLEGATO N. 2.3.5.)

Nel 2022 a causa del differimento dei termini di presentazione del Piano con l'introduzione del PIAO, la mappatura dei processi è stata effettuata a metà anno solare, si ritiene pertanto opportuno un maggiore approfondimento dei risultati ottenuti, con particolare focus su quei processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR.

La rilevazione operata è funzionale anche alla individuazione delle aree di rischio, e tale attività richiede tempi molti lunghi, coniugando efficienza ed efficacia. Si è, pertanto, stabilito di seguire un iter metodologico che preveda una preventiva scrematura dei processi potenzialmente esposti al rischio di corruzione, evidenziando gli elementi caratterizzanti il fenomeno corruttivo che, se presenti o potenzialmente presenti nei processi e nelle modalità gestionali e organizzative, potrebbero indicare una potenziale esposizione di quei processi al rischio di corruzione, tale da indurre l'amministrazione a proseguire nel processo di risk assesment per indagare l'entità di tale esposizione al rischio.

Ciò anche in adempimento a quanto sancito dal nuovo PNA, che ha sottolineato come le amministrazioni debbano rafforzare il ruolo del monitoraggio quale nodo cruciale del processo di gestione del rischio, volto a verificare sia l'effettiva attuazione delle misure di prevenzione programmate sia l'effettiva capacità della strategia programmata di contenimento del rischio corruttivo.

### **Valutazione del rischio**

L'attività di valutazione del rischio è stata effettuata per ciascun processo o fase di processo mappato attuando una meticolosa attività di:

- a) identificazione del rischio;
- b) analisi del rischio;
- c) ponderazione del rischio.

L'identificazione del rischio è stata effettuata mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo o la sottofase si colloca.

La mappatura sviluppata attraverso l'utilizzo del sistema informatico è basata sulla percezione della probabilità e dell'impatto del verificarsi dell'evento

rischioso.

L'attività di analisi del rischio è stata implementata attraverso la valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio, rappresentato da un valore numerico.

Per ciascun rischio catalogato è stato stimato il valore della probabilità e il valore dell'impatto. I criteri utilizzati per la stima della probabilità e dell'impatto, e per valutare il livello di rischio del processo, sono quelli indicati nella Tabella Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 "La valutazione del livello di rischio", consultabile sul sito istituzionale dell'A.N.A.C.

Il valore del rischio – ponderazione - è stato calcolato attraverso il prodotto fra valore medio degli indici di probabilità (punteggio da 0 a 5) e valore medio degli indici di impatto (punteggio da 0 a 5). La valutazione complessiva del rischio derivante dall'analisi del questionario identifica il rischio lordo del processo.

Il livello di rischio accettabile stabilito dal Responsabile della Prevenzione della corruzione è stato fissato nell'intervallo di valori tra 0 e 9.

È facoltà del Responsabile della Prevenzione della corruzione, qualora i valori riscontrati risultino essere sopra la soglia di accettabilità e stabilità, intervenire con l'utilizzo di idonei strumenti al fine di ridurre il rischio lordo e produrre un valore di rischio residuo accettabile.

Ulteriore strumento a supporto dell'attività del Responsabile della Prevenzione della Corruzione è l'implementazione di azioni migliorative sui singoli processi mirate a ridurre il rischio lordo.

I processi sono stati catalogati in Aree di rischio seguendo gli indirizzi del Piano Nazionale Anticorruzione; le Aree di rischio sono state suddivise in Aree di rischio generali ed Aree di rischio specifiche, come illustrato nel Report "Sintesi dei rischi" (ALLEGATO N. 2.3.5).

Per l'anno 2025 il RPCT, con l'ausilio dell'Ufficio anticorruzione e trasparenza predisporrà – secondo una programmazione calendarizzata - interviste da sottoporre agli uffici per la rilevazione del rischio corruttivo, con particolare attenzione a quei processi che coinvolgono le risorse del PNRR, con focus per l'area dei contratti, del bilancio e del personale, in adempimento a quanto previsto dal PNA 2022 così come aggiornato con delibera n. 605/2023.

**Le Aree di rischio generali** contengono i processi relativi:

### *Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027*

- Acquisizione e progressione del personale;
- Affidamento di lavori, servizi e forniture;
- Aree di rischio processi (processi non catalogati nelle precedenti due categorie);

L'attività di valutazione del rischio è stata effettuata per ciascun processo o fase di processo mappato attuando una meticolosa attività di:

- Identificazione del rischio;
- Analisi del rischio;
- Ponderazione del rischio

**Le Aree di rischio specifiche** – Dipartimenti – contengono i processi relativi:

- Affidamento di lavori, servizi e forniture
- Conferimento incarichi di docenza e didattica integrativa
- Gestione e selezione assegni di ricerca.

### 2.3.1.3 Misure di prevenzione del rischio

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, il Responsabile della Prevenzione della corruzione ha programmato ed aggiornato le modalità entro cui debbono essere implementate e valutate le misure di prevenzione. Siccome dalle rilevazioni effettuate in merito all'esposizione del rischio corruttivo di Ateneo i valori evidenziano storicamente una organizzazione caratterizzata dal livello di rischio medio/basso sia dal punto di vista dell'impatto che della probabilità (Valori rischio lordo < 9 soglia di tolleranza stabilita per il 2024), il Responsabile della Prevenzione della corruzione ha previsto per l'anno 2025 l'adozione di misure obbligatorie.

#### 2.3.1.3.1 Misure obbligatorie

Le misure obbligatorie previste sono individuate in:

- **Programma di formazione del personale**
- **Codice di comportamento**
- **Gestione del conflitto di interesse**
- **Monitoraggio dei tempi dei procedimenti**
- **Rotazione degli incarichi**
- **Whistleblower**
- **Verifica delle incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali**
- **Divieto di pantouflage**

#### **Programma di formazione**

Misura da adottare con cadenza annuale.

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione. Una formazione adeguata consente, infatti, l'esercizio dell'attività amministrativa da parte di soggetti consapevoli che conoscono e condividono

strumenti di prevenzione.

La compresenza di personale “in formazione” proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate rappresenta un’opportunità significativa per coordinare ed omogeneizzare all’interno dell’ente le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di “buone pratiche amministrative” a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di corruzione.

La diffusione di valori etici mediante l’insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati, riveste particolare importanza per la pubblica amministrazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di Ateneo ha programmato nel 2025 un Piano formativo in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza tenuto conto delle principali novità intervenute in materia di anticorruzione e trasparenza.

In particolare, con riguardo alle misure di prevenzione della corruzione, l’Autorità Anticorruzione ha adottato la delibera n. 493/2024 che modifica parzialmente la disciplina in materia di pantouflage; relativamente alla trasparenza, è stata approvata la delibera n. 495/2024 che, in attuazione dell’art. 48 del d.lgs. n. 33/2013, reca i nuovi schemi standard per la pubblicazione dei dati. Si tratta di un nuovo filone regolatorio che l’Autorità ha inaugurato con l’introduzione di tre schemi standard obbligatori e di un ventaglio ampio di schemi standard facoltativi che possono essere applicati per il momento in via sperimentale.

Il corso verrà erogato in plurimi moduli che tratteranno:

- Trasparenza e modalità per effettuare le pubblicazioni
- Prevenzione della corruzione
- Pronunce giurisprudenziali in tema di accesso civico generalizzato, con focus al settore dei contratti pubblici

Al fine di adempiere agli obblighi di normativa, con prot. n. 6474 del 21.01.2025, è stato messo a disposizione del Personale TAB, sulla piattaforma Syllabus il corso di formazione: “La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa”.

Il percorso, della durata di otto ore più il tempo di esecuzione dei test, ha come obiettivo quello di far acquisire al personale una adeguata conoscenza della normativa sul tema della prevenzione del rischio corruttivo e della trasparenza. Il programma illustra le strategie adottabili per prevenire la

### *Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027*

corruzione e promuovere la trasparenza, le normative nazionali che regolano la materia, gli strumenti legali a disposizione, il dovere di segnalare le eventuali segnalazioni illecite pervenute durante lo svolgimento dell’attività lavorativa.

### **Codice di comportamento**

L’art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall’art. 1, comma 44, della legge n. 190, assegna al Governo il compito di definire un Codice di comportamento dei pubblici dipendenti “al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico”. Lo strumento dei codici di comportamento, in effetti, è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l’azione amministrativa.

In attuazione della delega, il Governo ha approvato il D.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, che contiene misure innovative in funzione della prevenzione della corruzione. Se ne sintetizzano di seguito gli aspetti più rilevanti precisando preliminarmente che ai sensi dell’art. 1, comma 2, del Codice, che richiama l’art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ciascuna amministrazione deve definire con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), il proprio codice di comportamento.

L’Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), ha emesso linee guida al fine di indirizzare le amministrazioni secondo criteri e modelli uniformi nel processo di definizione dei propri codici di comportamento.

Quanto all’ambito soggettivo di applicazione, il Codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il cui rapporto di lavoro è disciplinato contrattualmente, ai sensi dell’articolo 2, commi 2 e 3 del medesimo decreto. Per il personale in regime di diritto pubblico le disposizioni del codice assumono la valenza “di principi di comportamento” in quanto compatibili con le disposizioni speciali.

Di rilievo è la previsione contenuta nell’art. 2 che, in maniera del tutto innovativa, estende gli obblighi di condotta anche nei confronti di tutti i collaboratori dell’amministrazione, dei titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, nonché nei confronti di collaboratori a

qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione. Quanto ai contenuti, la misura più evidente ad una prima lettura consiste nella fissazione del limite di 150 euro per le regalie cosiddette di modico valore, contenuta nell'art. 4, comma 5.

I codici adottati da ciascuna amministrazione possono comunque fissare soglie più basse.

Il Codice fa poi un espresso collegamento al Piano di prevenzione della corruzione, prevedendo l'obbligo di rispettarne le misure e di collaborare con il Responsabile della prevenzione.

Il Codice contiene, inoltre, una specifica disciplina per i dirigenti, compresi quelli "a contratto" e per il personale che svolge una funzione equiparata a quella dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione. La natura legale e la valenza disciplinare del Codice emergono direttamente dalla legge n. 190 che puntualizza che la violazione delle regole del Codice generale e dei Codici adottati da ciascuna amministrazione dà luogo a responsabilità disciplinare, stabilendo in tal modo una identità tra il codice di comportamento e quello disciplinare.

Dopo i lavori della Commissione costituita ad hoc e le delibere degli Organi Collegiali di governo è stato approvato, con decreto n. 1301/2011, il Codice etico di Roma Tre. Quest'ultimo è pubblicato sul portale di Ateneo, all'interno della sezione Amministrazione Trasparente, insieme al Codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013, al Codice di comportamento dei dirigenti e del personale TAB e al Codice disciplinare dei dirigenti e del personale TAB, ai sensi del C.C.N.L. 2006/2009.

Il Codice di comportamento è stato adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 20.10.2014 e successivamente pubblicato in apposita sezione di Amministrazione trasparente del [sito di Ateneo](#).

Con decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81, è stato emanato il regolamento che contiene le modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, D.P.R. n. 62/2013 previsto dall'art. 54 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Testo Unico sul pubblico impiego".

L'intervento di aggiornamento si è reso necessario alla luce dello sviluppo e diffusione della tecnologia e dell'innovazione all'interno del nostro paese, come già previsto dall'art. 4, secondo comma del D.L. n. 36/2022 (Decreto Piano Nazionale di ripresa e resilienza "PNR2"), nonché di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.

Le modifiche introdotte hanno un impatto relativo al profilo disciplinare e formativo, focalizzandosi sull'etica digitale e sull'uso responsabile delle

### *Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027*

tecnologie informatiche.

Vengono inoltre previste delle disposizioni peculiari per i dirigenti, in particolare quest'ultimi devono assumere atteggiamenti leali e trasparenti e adottare comportamenti esemplari e imparziali nei rapporti con colleghi, collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa e devono inoltre curare la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui sono responsabili.

L'Ateneo con D.R. n. 2688/2024 ha adeguato il proprio codice di comportamento e di disciplina dei dipendenti dell'Università Roma Tre al D.P.R. n. 81/2023 (v. [https://www.uniroma3.it/wp-content/uploads/file\\_locked/2024/12/codice-di-comportamento.pdf](https://www.uniroma3.it/wp-content/uploads/file_locked/2024/12/codice-di-comportamento.pdf)).

### **Gestione del conflitto di interesse**

Misura adottata con cadenza annuale.

Il tema del conflitto di interesse è particolarmente avvertito nell'ambito della comunità universitaria anche grazie alla sensibilizzazione crescente operata in questi anni dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il conflitto di interessi può essere definito come: "la situazione in cui un interesse privato finanziario o non finanziario di un agente pubblico tende a interferire con l'interesse primario dell'amministrazione, verso cui il primo ha precisi doveri e responsabilità".

La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto. La gestione del conflitto di interessi è, dunque, espressione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il conflitto di interessi non è un comportamento, come la corruzione, ma un insieme di circostanze che creano o aumentano il rischio che l'interesse pubblico possa essere compromesso dal perseguimento di interessi privati.

Il Codice di Comportamento e di disciplina dei dipendenti dell'Università di Roma Tre, presente sul sito di Ateneo nella Sezione "Disposizioni Generali", stabilisce un preciso dovere in capo ai dipendenti pubblici di comunicazione di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni. Inoltre, stabilisce un obbligo di astensione nelle situazioni in cui il conflitto di interesse emerge. La manifestazione della volontà di astenersi deve essere indirizzata al

dirigente. Quest'ultimo deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Vista la centralità assunta da questa misura nel recente PNA adottato da ANAC, quale rilevante misura di prevenzione della corruzione, sarà necessario approfondire il tema del conflitto di interessi. Si è ipotizzato di predisporre un apposito questionario da somministrare in forma anonima alla comunità universitaria per poter poi mettere a punto delle linee guida sulla identificazione e gestione dei conflitti di interesse.

#### **Monitoraggio dei tempi dei procedimenti**

Il Responsabile della Prevenzione ha predisposto un sistema di monitoraggio annuale dei tempi medi dei procedimenti con produzione di report annuali basati sulle segnalazioni degli utenti.

#### **Rotazione degli incarichi**

L'alternanza tra funzionari nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, ai sensi della legge n. 190/2012, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

La rotazione del personale viene altresì prevista anche dal d.lgs. n. 165/2001 nell'ambito delle misure gestionali proprie del dirigente.

Nell'anno 2021 l'Ateneo ha decretato una rotazione degli incarichi che ha definito il nuovo assetto organizzativo delle direzioni creando delle nuove aree di competenza.

L'Università Roma Tre valuterà di applicare anche nell'anno in corso il principio di rotazione degli incarichi inteso come strumento ordinario di organizzazione e impiego ottimale delle risorse umane, con lo scopo di limitare il consolidarsi di relazioni che possa alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dirigenti nel medesimo ruolo o funzione.

#### **Whistleblower**

L'articolo 54 bis del decreto legislativo n.165 del 2001, rubricato "Tutela del dipendente pubblico

#### **Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027**

che segnala illeciti", il c.d. whistleblower, introduce una misura di tutela del personale finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Con le modifiche apportate dalla legge n.179/2017, sono stati meglio definiti i seguenti aspetti:

- i soggetti destinatari delle segnalazioni
- (il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ovvero l'Autorità nazionale anticorruzione ANAC o l'autorità giudiziaria ordinaria o quella contabile);
- i soggetti che possono fare le segnalazioni (pubblico dipendente, lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica);
- tutela delle condizioni di lavoro del soggetto denunciante che non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti;

- tutela del segreto dell'identità del segnalante nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità dell'anonimato del segnalante. Affinché la norma trovi piena attuazione e si scongiuri il pericolo di adozione di misure discriminatorie da parte dell'amministrazione, ovvero di mancata attuazione di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero di adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5 dell'art. 54 bis del Dlgs 165/2001, ovvero di mancato svolgimento, da parte del responsabile, di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, ovvero di violazione delle disposizioni a tutela dell'anonimato, tutte ipotesi sanzionate dall'Anac, l'Amministrazione ritiene opportuno potenziare l'utilizzo dello strumento dotandosi di un sistema per la gestione oggettiva ed automatizzata del flusso delle segnalazioni provenienti dal personale ai sensi dell'art. 54 bis del Dlgs 165/2001.

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. La nuova disciplina è orientata, da un lato a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di

informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni, dall'altro, è strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato. Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

- la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, di quelli di diritto privato ed estensione del novero di questi ultimi;
- l'ampliamento del novero dei soggetti, persone fisiche, che possono essere protetti per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione, nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica (tramite stampa o social media);
- l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su cosa si intenda per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- le specifiche sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e coinvolgimento a tal fine di enti del Terzo Settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Nello specifico, il decreto legislativo n. 24/2023, individua l'ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina con contenuti molto innovativi rispetto alla precedente normativa. Vi sono ricompresi, tra l'altro, tutti i soggetti che si trovino

### *Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027*

anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con un'amministrazione o con un ente privato, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno) e, seppur a determinate condizioni, coloro che ancora non abbiano un rapporto giuridico con gli enti citati (in fase di trattative precontrattuali) nonché coloro il cui rapporto sia cessato o che siano in periodo di prova. La persona segnalante è quindi considerata la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il provvedimento normativo stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, le informazioni sulle violazioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. Le informazioni possono riguardare sia le violazioni commesse, sia quelle non ancora commesse che il whistleblower, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardino condotte volte ad occultare le violazioni.

Nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, il decreto ha previsto che le segnalazioni possano essere effettuate attraverso tre diversi canali di segnalazione:

- interna;
- esterna;
- tramite divulgazione pubblica.

Le tre tipologie di segnalazione devono necessariamente essere utilizzate in modo progressivo e sussidiario, nel senso che il segnalante può effettuare una segnalazione esterna solo se non ha potuto effettuare una segnalazione interna o se questa non ha avuto esito e una divulgazione pubblica solo dopo aver effettuato una segnalazione interna e/o esterna senza esito.

Nelle Linee guida Anac del 12 luglio 2023, n. 311 in materia di "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" viene stabilito che gli enti del settore pubblico devono nominare un gestore del canale di segnalazione interna per la procedura della segnalazione di whistleblowing.

L'Ateneo, uniformandosi alle prescrizioni dettate dal D.lgs. n. 24/2023 e dalle nuove Linee Guida Anac, cui ci si riserva di inserire non appena termineranno le consultazioni, si è dotato di un proprio canale interno per le segnalazioni interne e ha nominato, con decreto del Direttore Generale, il gestore del canale di segnalazione interna per la

procedura della segnalazione di whistleblowing, nella persona del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza di Roma Tre. Per effettuare le segnalazioni in forma scritta informatica attraverso il canale interno, bisogna accedere al seguente link (piattaforma) <https://uniroma3.whistleblowing.it/>.

### **Verifica delle incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali**

Il d.lgs. n. 39 del 2013, attuativo della legge n. 190/2012, ha disciplinato le ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

Per “incompatibilità” si intende “l’obbligo per il soggetto cui viene conferito l’incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell’incarico e l’assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l’incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l’assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico” (art. 1 d.lgs. n. 39).

A differenza del caso dell’inconferibilità, intesa come preclusione permanente o temporanea a conferire gli incarichi, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell’interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il Responsabile della prevenzione effettua una contestazione all’interessato, tutti gli elementi caratterizzanti tale situazione di incompatibilità devono essere rimossi entro 15 giorni; qualora la situazione di incompatibilità permanesse oltre tale termine, la legge prevede la decadenza dall’incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 d.lgs. n. 39).

Nel corso del 2024, il RPCT, con l’ausilio dell’Ufficio anticorruzione e trasparenza, ha avviato un approfondimento sulle previsioni di cui all’art. 20 del D.lgs. 39/2013 e ha proceduto ad aggiornare i moduli per le dichiarazioni sull’insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, riferite ai titolari di incarichi di responsabilità amministrativa di vertice che comportano funzioni di amministrazione e gestione.

### **Divieto di pantouflage**

La parola di origine francese “pantouflage” viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in

### **Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027**

alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l’imparzialità delle pubbliche amministrazioni.

Il legislatore nazionale ha introdotto il comma 16-ter dell’art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 che si applica ai casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione del servizio. La norma dispone nello specifico il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività dell’amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull’attività dei soggetti privati.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l’obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi. La ratio del divieto di pantouflage è quella di garantire l’imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell’esercizio di poteri autoritativi e negoziali, “potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro”.

Alla luce della delibera Anac n. 493/2024, tramite cui l’Autorità ha adottato le Linee Guida n. 1 in tema di divieto di Pantouflage, l’Ateneo ha deciso di adottare misure adeguate a prevenire tale fenomeno.

In particolare, è stato deciso di acquisire una dichiarazione con cui il dipendente all’atto della cessazione del rapporto di lavoro si impegna a non violare il divieto di pantouflage.

### **2.3.1.3.2 Azioni migliorative**

Le azioni migliorative suggerite dai Responsabili delle Unità organizzative sono riconducibili alle seguenti tipologie di misure, che risultano particolarmente significative per il potenziamento e l’attuazione della politica di prevenzione della corruzione all’interno dell’Ateneo:

- formazione specifica del personale;

- informatizzazione dei processi e dei sistemi di archiviazione dei documenti;
- frequente sostituzione del personale che riveste posizioni organizzative e non;
- controlli esterni all'Ufficio preposto e interni su tutte le fasi del procedimento.

Dette misure vengono sottoposte alla valutazione di adeguatezza ed efficacia per determinare la percentuale di abbattimento del rischio di corruzione associato al processo destinatario dell'azione oggetto di valutazione.

Di seguito si descrivono i concetti di adeguatezza ed efficacia delle misure adottate e la logica di attribuzione del punteggio assegnato alle valutazioni in termini percentuali.

Adeguatezza: il concetto di adeguatezza di un'azione risiede nella sua idoneità teorica in termini di modalità di costruzione e di ipotetico funzionamento. Efficacia: il concetto di efficacia di un'azione considera le modalità concrete – dimostrabili e dimostrate – di funzionamento del controllo stesso nel tempo e nello spazio; utilizzando termini propri delle discipline di analisi e valutazione del sistema di controllo interno.

Scale di adeguatezza ed efficacia utilizzate:

Adeguatezza Alta, Adeguatezza Media, Adeguatezza Bassa, Efficacia Alta, Efficacia Media, Efficacia Bassa

La valutazione di queste due variabili è in grado di restituire una percentuale di abbattimento del rischio di corruzione, associato al processo destinatario dell'azione oggetto di valutazione. Le percentuali di abbattimento applicabili sono di seguito illustrate:

% Abbattimento:	<input type="text" value="0"/> %	Descrizione:	<input type="text" value="Il rischio rimane indifferente"/>		
Tipologia:	<input type="text" value="RR-Complessivo"/>	Adeguatezza:	<input type="text" value="B Bassa"/>	Efficacia:	<input type="text" value=""/>
% Abbattimento:	<input type="text" value="25"/> <sup>1/3</sup> %	Descrizione:	<input type="text" value="Il disegno del presidio abbatte il rischio in minima parte"/>		
Tipologia:	<input type="text" value="RR-Complessivo"/>	Adeguatezza:	<input type="text" value="M Media"/>	Efficacia:	<input type="text" value=""/>
% Abbattimento:	<input type="text" value="30"/> %	Descrizione:	<input type="text" value="Il disegno del presidio è idoneo ad abbattere il rischio"/>		
Tipologia:	<input type="text" value="RR-Complessivo"/>	Adeguatezza:	<input type="text" value="A Alta"/>	Efficacia:	<input type="text" value=""/>
% Abbattimento:	<input type="text" value="50"/> %	Descrizione:	<input type="text" value="Il disegno del presidio abbatte il rischio per una percentuale approssimativa del 50%"/>		
Tipologia:	<input type="text" value="RR-Complessivo"/>	Adeguatezza:	<input type="text" value="M Media"/>	Efficacia:	<input type="text" value="B Bassa"/>
% Abbattimento:	<input type="text" value="50"/> %	Descrizione:	<input type="text" value="Il disegno del presidio abbatte il rischio per una percentuale approssimativa del 50%"/>		
Tipologia:	<input type="text" value="RR-Complessivo"/>	Adeguatezza:	<input type="text" value="B Bassa"/>	Efficacia:	<input type="text" value="M Media"/>
% Abbattimento:	<input type="text" value="75"/> %	Descrizione:	<input type="text" value="Il controllo è molto efficace"/>		
Tipologia:	<input type="text" value="RR-Complessivo"/>	Adeguatezza:	<input type="text" value="M Media"/>	Efficacia:	<input type="text" value="M Media"/>
% Abbattimento:	<input type="text" value="80"/> %	Descrizione:	<input type="text" value="Il controllo è efficace ed adeguato"/>		
Tipologia:	<input type="text" value="RR-Complessivo"/>	Adeguatezza:	<input type="text" value="M Media"/>	Efficacia:	<input type="text" value="A Alta"/>
% Abbattimento:	<input type="text" value="80"/> %	Descrizione:	<input type="text" value="Il controllo è efficace ed adeguato"/>		
Tipologia:	<input type="text" value="RR-Complessivo"/>	Adeguatezza:	<input type="text" value="A Alta"/>	Efficacia:	<input type="text" value="M Media"/>
% Abbattimento:	<input type="text" value="99"/> %	Descrizione:	<input type="text" value="Il controllo costituisce un efficace strumento di neutralizzazione"/>		
Tipologia:	<input type="text" value="RR-Complessivo"/>	Adeguatezza:	<input type="text" value="A Alta"/>	Efficacia:	<input type="text" value="A Alta"/>

L'applicazione delle misure migliorative verrà nuovamente programmata a partire dall'anno 2025, tenuto conto dell'attività di ridefinizione dei processi espletata nel corso dell'anno 2024.

Per l'anno 2025, l'Ateneo ha deciso di istituire un **presidio di controllo** per verificare le procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea.

Il PNRR, a differenza dei programmi di spesa tradizionalmente realizzati nell'ambito di fondi strutturali di investimento europeo, si configura come un programma di performance, con traguardi qualitativi e quantitativi prefissati a scadenze stringenti. Il controllo e la rendicontazione riguardano, pertanto, sia gli aspetti necessari ad assicurare il corretto conseguimento dei traguardi e degli obiettivi (milestone e target) che quelli necessari ad assicurare che le spese sostenute per la realizzazione dei progetti del PNRR siano regolari e conformi alla normativa vigente e congruenti con i risultati raggiunti.

Il presidio effettuerà la verifica semestralmente su un campione delle procedure per un puntuale monitoraggio del rispetto delle normative di settore, della documentazione trasmessa a corredo, nonché la completezza e la congruità delle informazioni e dei dati inseriti e della documentazione acquisita.

In seguito a tale obiettivo, il presidio ha disposto l'attività di monitoraggio su due gare finanziate nell'ambito del progetto PNRR.

La prima (CIG 97571742B4), si inserisce nell'ambito del progetto **"MONITORING EARTH'S EVOLUTION AND TECTONICS"** e concerne, tramite affidamento diretto, la fornitura di una telecamera "High Speed Imaging" e relativi accessori per le esigenze dell'attività di ricerca del Laboratorio di Tettonica Sperimentale del Dipartimento di Scienze, al costo di euro 54.400,00 (oltre I.V.A.).

La seconda (CIG 95554216DB), si inserisce nell'ambito del progetto **"IENTRANCE@ENL"** e concerne, tramite procedura aperta, la fornitura e posa in opera di un microscopio a doppio fascio Ionico Focalizzato – Scansione Elettronico (FIB-SEM) per il Dipartimento di Ingegneria, al costo di euro 947.663,00 (oltre I.V.A.).

Si evidenzia, che entrambe le procedure non hanno riscontrato alcuna criticità corruttiva.

Pertanto, alla luce di quanto esposto, si dichiara che entrambe le procedure trovano piena conformità ai principi del PNRR e alle norme del Codice dei

### ***Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027***

contratti pubblici. Dunque, il presidio, oltre ogni ragionevole dubbio, accerta la legittimità e l'esito positivo dei controlli.

In applicazione a quanto disposto dal nuovo PNA approvato lo scorso 17 gennaio da ANAC, l'Ateneo valuterà la pianificazione a partire dall'anno 2025 delle seguenti misure organizzative di prevenzione della corruzione con i relativi indicatori di monitoraggio:

#### **Misure di trasparenza**

- obiettivo: pubblicare il 50% dei dati rispetto ai quali è stato consentito l'accesso civico generalizzato nell'anno X;
- indicatore: (si/no) pubblicazione o meno di un determinato atto/dato/informazione oggetto di accesso civico generalizzato);
- domanda di verifica: quanti dati sono stati pubblicati rispetto al totale di quelli a cui è stato concesso l'accesso civico generalizzato nell'anno 2024?

Tutti dati a cui è stato concesso l'accesso civico generalizzato sono stati pubblicati.

L'obiettivo è stato quindi raggiunto con una percentuale pari al 100%.

#### **Misura di formazione (anno 2025)**

- obiettivo: formare il 60% di tutti i dirigenti, i responsabili di area e di uffici sulla gestione del rischio corruttivo nell'anno 2025;
- indicatori: a) numero di partecipanti ai corsi di formazione sulla gestione del rischio corruttivo; b) risultanze sulle verifiche di apprendimento (risultato dei test su risultato atteso);
- domande di verifica: a) quanti funzionari hanno partecipato ai corsi di formazione sulla gestione del rischio corruttivo nell'anno 2025 rispetto al totale dei funzionari? b) quante verifiche di apprendimento sono risultate positive?

#### **Misura di gestione del pantouflage (anno 2025)**

- obiettivi: a) acquisire un campione (es il 40%) delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage con riguardo all'anno 2025; b) verifiche

su un campione X stabilito rispetto alle dichiarazioni acquisite;

- indicatori: a) numero delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage

acquisite sul totale dei dipendenti cessati cui potenzialmente si applica il divieto di pantouflage;  
b) numero di verifiche effettuate rispetto al campione stabilito;

- domande di verifica: a) sono state acquisite le dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage? quante dichiarazioni di impegno sono state acquisite sul totale dei dipendenti cessati? b) quante verifiche sono state effettuate rispetto al campione X stabilito?

#### **Misure di segnalazione di whistleblowing**

- obiettivi: a) pianificazione dell'uso della piattaforma open source per le segnalazioni di whistleblowing; b) esaminare il 100% delle segnalazioni di whistleblowing rispetto a quelle ricevute nell'anno 2022;
- indicatori: a) (sì/no) utilizzo o meno della piattaforma per le segnalazioni di whistleblowing; b) numero delle segnalazioni di WB esaminate rispetto a quelle ricevute;
- domande di verifica: a) è stata introdotta la piattaforma per le segnalazioni di whistleblowing? b) quante segnalazioni di WB sono state esaminate rispetto a quelle ricevute nell'anno X?

Per l'anno 2024 non sono pervenute segnalazioni di WB.

#### **2.3.1.4 Trattamento del rischio**

I valori di rischio rilevati dall'attività di mappatura anno di riferimento 2024 sono sintetizzati dai seguenti documenti del Report rischio corruttivo:

Elenco processi con dettaglio norme (Allegato n. 2.3.2);

Elenco processi con funzioni aziendali (Allegato n. 2.3.3);

Sintesi dei rischi (Allegato n. 2.3.5)

Dall'analisi emerge un livello di rischio corruttivo inferiore alla soglia di accettabilità stabilita per il periodo di riferimento dal Responsabile di Prevenzione della corruzione, pari a 9.

Sono state applicate nel corso dell'anno le misure obbligatorie.

I valori di sintesi associati a Rischio lordo e Rischio residuo medio, categorizzati per Aree di rischio generali ed Aree di rischio specifiche, sono riportati nel Report "Sintesi dei rischi" (Allegato n. 2.3.5).

#### **2.3.1.5. Obiettivi per la prevenzione della corruzione**

In attuazione dell'art. 1, comma 8 della l.190/2012, tenuto conto che gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto essenziale dei documenti di programmazione strategico gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, l'Ateneo ha inserito tra gli obiettivi di performance organizzativa l'aggiornamento continuo della mappatura dei servizi/processi in tutte le strutture organizzative e la conseguente valutazione del rischio corruttivo così sintetizzato:

**OBIETTIVO n. 21 del Piano degli obiettivi:** Aggiornamento della mappatura dei servizi/processi con rilevazione del rischio corruttivo.

Si è inoltre ritenuto opportuno potenziare la raccolta delle informazioni necessarie alla fase di analisi del rischio per programmare interventi mirati e sui processi maggiormente sensibili al rischio di corruzione e la conseguente elaborazione di un Report sul rischio corruttivo di Ateneo da aggiornare con cadenza annuale:

**OBIETTIVO n. 22 del Piano degli obiettivi:** Realizzazione di un nuovo report del rischio corruttivo a partire dalla nuova mappa dei processi.

## 2.3.2. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

### 2.3.2.1 Contesto Normativo di Riferimento

Il presente Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2025 – 2027 risponde all'esigenza di garantire una posizione soggettiva al cittadino nei confronti dell'operato della pubblica amministrazione e di perseguire il "miglioramento continuo" nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico attraverso uno strumento di gestione della res publica.

Il documento ottempera alle linee guida emesse dalla CiVIT con la delibera n. 2 del 2012, nella quale viene ribadito "che la trasparenza è funzionale al controllo diffuso sulla performance e alla conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi che possono ottenere dalle pubbliche amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative nonché della loro modalità di erogazione" e con la delibera n. 50/2013 "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016".

La legge n. 190/2012 e il Decreto Legislativo n. 33/2013 con le modifiche introdotte dal D.lgs. n. 97/2016, costituiscono le principali novità in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

L'Università Roma Tre ha costruito la sezione del sito web denominata Amministrazione Trasparente, tenendo conto delle prescrizioni di legge e delle indicazioni della CiVIT, ora ANAC, in particolare nella già citata delibera n. 50/2013. In essa sono inizialmente confluiti tutti i dati contenuti nella sezione Trasparenza, Valutazione e Merito. La trasparenza dell'attività amministrativa è assicurata mediante la pubblicazione, nella sezione del sito web di Ateneo "Amministrazione Trasparente", di tutti i dati previsti da quest'ultimo Decreto legislativo che individua le informazioni rilevanti ai fini dell'applicazione degli obblighi sopra citati e le relative modalità di pubblicazione. Talune di queste informazioni sono state altresì trasmesse in via telematica all'A.N.A.C. - Autorità Nazionale Anticorruzione, in particolare quelle previste dall'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza vigila sulla regolare pubblicazione delle informazioni anche attraverso la struttura di supporto appositamente istituita

sulla base delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n. 1/2013. Il Responsabile della Trasparenza vigila e coordina i soggetti responsabili della comunicazione e dell'aggiornamento dei dati ed i soggetti responsabili della pubblicazione del dato utilizzando l'Ufficio Anticorruzione per le funzioni di controllo e adeguamento al dettato normativo. A partire dall'anno 2016 gli Uffici competenti su indicazione del Responsabile della Prevenzione della corruzione e del Responsabile della Trasparenza hanno avviato una attività di verifica ed eventuale oscuramento dei dati sensibili previsti all'interno dei documenti oggetto di pubblicazione, in ottemperanza agli orientamenti espressi dal Garante per la protezione dei dati personali nelle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati".

### 2.3.2.2 Procedimento di elaborazione e adozione del Programma – Obiettivi di Trasparenza

L'Università Roma Tre interpreta gli adempimenti in materia di trasparenza come un'opportunità di crescita e di consolidamento del rapporto con i propri utenti ed ha concentrato gli sforzi nel rendere quanto più possibile chiare ed evidenti, oltre che facilmente reperibili, le informazioni di utilità per i propri stakeholder, in particolar modo sul portale di Ateneo.

Con D.R. n. 1618 del 2020 l'Ateneo ha adottato il Regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'Università Roma Tre e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della legge n. 241/1990, che riorganizza le procedure interne, i ruoli e la modulistica relativa alle tre tipologie di accesso.

Di seguito si illustrano sinteticamente il contesto normativo e le principali note procedurali inerenti alle tipologie di accesso:

#### Accesso Civico

L'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013, nella nuova formulazione introdotta dall'art. 6 del D.lgs. n. 97/2016, ha modificato l'istituto dell'accesso civico. Ai sensi della norma citata chiunque può vigilare sul corretto adempimento formale degli obblighi di pubblicazione e richiedere alle pubbliche amministrazioni documenti, informazioni e dati per i quali la legge preveda la pubblicazione, nonché accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del decreto in parola (accesso generalizzato), nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis.

Ai fini dell'attuazione di tale disposizione, gli interessati presentano istanza all'Ufficio Anticorruzione ai sensi dell'art. 5, co. 3, lett. d) del già menzionato Decreto Legislativo, all'indirizzo di posta elettronica certificata (PEC): [accessoatti@ateneo.uniroma3.it](mailto:accessoatti@ateneo.uniroma3.it) o all'indirizzo di posta elettronica: [ufficio.anticorruzione@uniroma3.it](mailto:ufficio.anticorruzione@uniroma3.it).

L'istanza di accesso civico semplice deve essere presentata utilizzando il modulo dell'allegato 1 del "Regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'Università degli Studi Roma Tre e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della legge 241/1990". Nel caso in cui nell'istanza non siano identificati i documenti, le informazioni o i dati da pubblicare, il RPCT ne dà tempestivamente comunicazione all'istante. In tal caso, il termine di conclusione del procedimento inizia a decorrere dalla ricezione da parte dell'Università dell'istanza regolarizzata e completa.

L'Università, verificata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, entro il termine di trenta giorni dalla ricezione dell'istanza provvede a pubblicare sul sito istituzionale i dati, i documenti o le informazioni richiesti. Il RPCT entro lo stesso termine comunica all'interessato l'avvenuta pubblicazione con l'indicazione del collegamento ipertestuale. Ove i dati, i documenti o le informazioni richiesti risultino già pubblicati, il RPCT indica al richiedente il collegamento ipertestuale. In caso di ritardo o mancata risposta, l'interessato può ricorrere al Titolare del potere sostitutivo, tramite la compilazione del modulo dell'allegato 2 del Regolamento indicato da inviare all'indirizzo di posta elettronica certificata

[anticorruzione@ateneo.uniroma3.it](mailto:anticorruzione@ateneo.uniroma3.it), che, accertata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, provvede ai sensi dei commi 2 e 3 del presente articolo entro quindici giorni dalla ricezione dell'istanza.

L'esercizio del diritto di accesso non è sottoposto ad alcuna limitazione e non richiede motivazione. Il procedimento di accesso civico deve concludersi entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza.

#### **Accesso Civico Generalizzato**

L'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente.

L'istanza di accesso civico generalizzato deve essere indirizzata all'Università - Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) e può essere presentata personalmente all'Ufficio Protocollo dell'Ateneo, o inviata a mezzo raccomandata AR all'URP o inoltrata all'indirizzo di posta elettronica certificata [accessoatti@ateneo.uniroma3.it](mailto:accessoatti@ateneo.uniroma3.it). L'istanza trasmessa dal soggetto interessato per via telematica, secondo le modalità previste dall'art. 65 del D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 recante il "Codice dell'amministrazione digitale", tramite posta elettronica semplice è valida qualora rispetti una delle seguenti formalità:

- a) sottoscritta mediante la firma digitale o la firma elettronica qualificata, il cui certificato è rilasciato da un certificatore qualificato;
- b) sottoscritta con firma autografa e presentata unitamente alla copia del documento d'identità.

L'istanza si intende ricevuta nel giorno in cui è stata registrata all'Ufficio Protocollo, ovvero nel giorno in cui è registrata dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico pervenendo a mezzo raccomandata A/R o mediante posta elettronica certificata (PEC) all'indirizzo [accessoatti@ateneo.uniroma3.it](mailto:accessoatti@ateneo.uniroma3.it).

L'istanza è presentata utilizzando il modulo dell'allegato 3 del Regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'Università degli Studi Roma Tre e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della legge 241/1990 e non richiede alcuna motivazione.

Il procedimento di accesso civico generalizzato si conclude con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dal ricevimento dell'istanza come da modalità indicate nell'art. 5 co. 3, salvo i casi di sospensione dei termini di cui agli articoli 10 e 11.

### Accesso agli Atti L. 241/1990

L'accesso agli atti e ai provvedimenti formati dall'Università o dalla stessa stabilmente detenuti è riconosciuto a tutti i soggetti privati, compresi quelli portatori di interessi pubblici o diffusi, che abbiano un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente a una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento per il quale è richiesto l'accesso. Il richiedente deve indicare gli estremi del documento di cui si chiede l'accesso, ovvero gli elementi che ne consentano l'individuazione e comprovare l'interesse diretto, concreto ed attuale connesso all'oggetto della richiesta, dimostrare la propria identità e, ove occorra, i poteri di rappresentanza del soggetto interessato.

Il diritto di accesso può essere esercitato in via informale, qualora in base alla natura del documento richiesto non sorgano dubbi sulla legittimazione del richiedente, non risulti l'esistenza di controinteressati e sia possibile l'accoglimento immediato, mediante richiesta, anche verbale, all'ufficio competente a formare l'atto conclusivo del procedimento o a detenerlo stabilmente, ove l'atto sia chiaramente ascrivibile a un ufficio, lo stesso è competente ad evadere la richiesta, qualora in base alla natura del documento richiesto non sorgano dubbi sulla legittimazione del richiedente, non risulti l'esistenza di controinteressati e sia possibile l'accoglimento immediato.

La richiesta di accesso formale può essere presentata di persona all'Ufficio Protocollo dell'Università, per via telematica alla casella istituzionale di posta elettronica certificata dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) [accessoatti@ateneo.uniroma3.it](mailto:accessoatti@ateneo.uniroma3.it), per via postale, utilizzando l'apposito modulo allegato (ALL. 7) del Regolamento.

Il termine di trenta giorni previsto dalla legge n. 241/1990 per il riscontro della richiesta, nel caso in cui la stessa sia trasmessa a mezzo posta o presentata personalmente, decorre dalla data di acquisizione all'Ufficio protocollo dell'Università, ovvero dalla data di ricezione della PEC [accessoatti@ateneo.uniroma3.it](mailto:accessoatti@ateneo.uniroma3.it).

Nel caso l'istanza sia irregolare o incompleta, ovvero non risulti chiaramente la legittimazione del richiedente, il responsabile del procedimento provvede, entro dieci giorni, a darne comunicazione al richiedente, informando per conoscenza anche l'Ufficio Relazioni con il

Pubblico utilizzando il modulo allegato (ALL. 8) del Regolamento. In tale caso, il termine del procedimento ricomincia a decorrere dalla ricezione della domanda perfezionata ovvero completata.

Il diritto di accesso può venire esercitato di persona, mediante consultazione del documento da parte del richiedente o del delegato, alla presenza del Responsabile del procedimento o di persona dallo stesso incaricata.

L'accesso ai documenti può essere limitato ad alcune parti, quando ricorre l'esigenza di differire o escludere l'accesso alle rimanenti parti dei documenti medesimi. Il responsabile del procedimento o suo delegato provvede, altresì, a rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti e, se sensibili o giudiziari, nel rispetto dei limiti di cui al precedente art. 19 comma 7.

Le richieste di accesso pervenute all'Ufficio Relazioni con il Pubblico nel 2024 sono state 59 come di seguito dettagliate:

- 2 richieste di accesso civico di cui 2 non accolte.
- 9 richieste di accesso civico generalizzato di cui 5 accolte e 4 non accolte.
- 48 richieste di accesso agli atti L.241/90 di cui 43 accolte, 4 non accolte e 1 rinuncia del richiedente.

Per proseguire nel cammino intrapreso e per rafforzare il collegamento con gli stakeholder, il Programma della trasparenza prevede gli obiettivi operativi di seguito elencati, individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e dalla struttura di supporto e con gli altri Dirigenti:

OBIETTIVO n. 23 del Piano degli obiettivi - presidiare l'aggiornamento e il monitoraggio costante dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della L.190/2012 e decreti attuativi.

### Privacy

Il regime normativo per il trattamento dei dati personali si è consolidato con l'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali, D.lgs. 30 giugno 2003 n.196.

L'Università Roma Tre, con il proprio regolamento interno, descrive le modalità di trattamento dei

dati personali degli interessati, i diritti a loro riconosciuti e informa che i dati personali, dai medesimi direttamente forniti o acquisiti presso terzi in conformità alla legge, sono trattati in osservanza dei principi e nei limiti stabiliti dal Regolamento “UE” e dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni ed integrazioni. I dati in possesso dall’Ateneo sono trattati per le finalità relative alle funzioni amministrative e istituzionali, osservando i principi di liceità, minimizzazione, limitazione, sicurezza, correttezza e integrità così come sancito dal Regolamento UE.

I dati personali degli interessati, compresi quelli appartenenti a categorie particolari di cui all'art. 9 del Regolamento UE o relativi a condanne penali e reati ai sensi dell'art. 10 del Regolamento UE, sono trattati dall'Ateneo, nel rispetto delle basi giuridiche legittimanti, limitatamente a quanto necessario rispetto alle finalità perseguite nello svolgimento delle funzioni istituzionali.

Il trattamento dei dati personali degli interessati avviene mediante l'utilizzo di strumenti informatici e telematici, con logiche strettamente correlate alle finalità per le quali i dati sono raccolti, in modo da garantirne la sicurezza e la riservatezza, nel rispetto delle indicazioni previste dal Regolamento UE 2016/719, stabilito negli artt. dal 5 al 11.

Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), disciplinato dagli artt. 37-39 del Regolamento (UE) 2016/679, costituisce una figura di riferimento per il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Nel contesto degli adempimenti anticorruzione, il RPD deve costituire una figura necessaria per il RPCT, sia per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, sia per questioni più peculiari, anche alla luce del fatto che, ai sensi dell’art. 5, co. 7, del Dlgs. n. 33/2013, il RPCT può chiedere parere in merito al rapporto fra privacy e accesso direttamente al Garante per la protezione dei dati personali, Autorità che – *ex lege* - ha e deve avere un rapporto privilegiato con il RPD dell’Ateneo. In questi casi il RPCT ben si può avvalere del supporto del RPD nell’ambito di un apporto di collaborazione interna per i profili di carattere giuridico e tecnico.

I riferimenti del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) dell’Università di Roma Tre sono pubblicati al seguente link [Privacy - Università Roma Tre \(uniroma3.it\)](https://www.uniroma3.it/privacy)

### 2.3.2.3 Iniziative di Comunicazione della Trasparenza

Roma Tre ha programmato di realizzare, come negli anni precedenti, la “Giornata della Trasparenza”, evento dedicato alla presentazione del Piano della performance e del Programma della Trasparenza che, secondo quanto disposto dal D.lgs. n. 150/2009, costituisce l’occasione per coinvolgere personalmente gli stakeholder dell’Ateneo insieme al personale docente e tecnico, amministrativo e bibliotecario con l’intento di estendere la trattazione alle tematiche della lotta alla corruzione e al rispetto della normativa sulla privacy.

Si riporta di seguito il programma delle attività svolte sulla piattaforma telematica Teams della “Giornata della Trasparenza” per l’anno 2024 in data venerdì 20 dicembre 2024:

#### **Saluti istituzionali ed interventi:**

Prof. Massimiliano Fiorucci - Magnifico Rettore

Arch. Alberto Attanasio - Direttore Generale

#### **Privacy, Trasparenza e Anticorruzione**

Dott. Ruben Maria Rispoli - RPCT

Dott. Simeone Cimmino - RPD

#### **PIAO – Piano Integrato di attività e organizzazione**

Dott. Paolo Cursi - Direttore Direzione 7

#### **Bilancio unico di Ateneo**

Dott. Giuseppe Colapietro - Direttore Direzione 3

### 2.3.2.4 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Ai sensi dell’art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012, con delibera del Consiglio di Amministrazione prot. n. 9427 del 01.02.2022, il Dott. Ruben Maria Rispoli, Dirigente a tempo indeterminato di Ateneo, è stato individuato quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I molteplici compiti del RPCT sono definiti prioritariamente dalla Legge 190/2012 a cui hanno fatto seguito, subito dopo, numerose altre disposizioni normative.

La normativa inquadra il RPCT quale promotore di maggiori livelli di trasparenza, ne evidenzia le funzioni di monitoraggio e controllo rispetto all’effettivo e corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione e di interlocutore

conclusivo per l'esercizio del diritto di accesso da parte del cittadino.

La traduzione di tali molteplici compiti comporta per il RPCT un ruolo di fondamentale impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza che necessariamente si concretizza in una costante interlocuzione con le strutture dell'amministrazione, in un'azione di stimolo trasversale a tutti gli ambiti di attività, di chiarimento e accompagnamento all'attuazione delle indicazioni normative.

L'Autorità, consapevole della crucialità della figura e del suo ruolo di primo interlocutore nelle

amministrazioni, ha dedicato ai RPCT, particolarmente negli ultimi anni, numerosi momenti di confronto, attività formative, strumenti per l'aggiornamento. Tema fondamentale è infatti, in un quadro così articolato e complesso, quello delle competenze degli RPCT ed anche della capacità di trasmissione delle stesse. Per lo svolgimento del compito organizzativo e di raccordo tra le strutture centrali e decentrate dell'Ateneo, il Responsabile della prevenzione si avvale della collaborazione dell'Ufficio Anticorruzione e trasparenza.

### 3. Organizzazione e capitale umano

#### 3.1. Struttura organizzativa

L'Amministrazione Centrale si articola in 10 direzioni e 2 strutture complesse di staff al Direttore Generale e al Rettore. Di seguito il

dettaglio delle 10 Direzioni assegnate ai relativi Dirigenti in dipendenza diretta dalla Direzione Generale.

Ciascuna Direzione coordina Aree, Divisioni e Uffici dislocati in diverse sedi comprese le 3 aree amministrative (amministrazione, ricerca, didattica) attive presso ciascun Dipartimento, ad eccezione dei 2 Dipartimenti costituiti in Scuola dove le aree didattiche sono concentrate in un unico ufficio.

##### DIREZIONE 1

Programmazione, direzione, coordinamento e controllo dei processi relativi a:

- servizi all'utenza per l'esercizio del diritto di partecipazione al procedimento amministrativo, di informazione e di accesso agli atti, nonché la gestione delle attività di controllo in ordine alla veridicità delle dichiarazioni sostitutive;
- valorizzazione e certificazione delle competenze in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale;
- pianificazione, monitoraggio e controllo del piano occupazionale e dello sviluppo del personale e supporto alle decisioni degli organi di indirizzo politico;
- attuazione delle strategie di utilizzo del personale in coerenza con l'organizzazione degli uffici;
- gestione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, dei contratti integrativi aziendali e delle disposizioni normative in materia di trattamento economico e giuridico del personale, inclusi i relativi adempimenti, fiscali, previdenziali e contributivi;
- coordinamento di tutte le attività sportive e promozione della pratica sportiva in relazione all'utilizzo degli spazi di Ateneo (aule, campi sportivi e spazi all'aperto) e garanzia della fruibilità dei servizi e degli impianti destinati alle iniziative sportive rivolte agli studenti e al personale dell'Ateneo;
- sia da enti esterni che da personale interno all'Ateneo, compatibilmente con il prioritario svolgimento dell'attività didattica e conformemente alle disposizioni del relativo Regolamento d'Ateneo;
- attività di decisione, pianificazione, programmazione, gestione e promozione di soluzioni ottimali di mobilità.

##### DIREZIONE 2

Programmazione, direzione, coordinamento e controllo dei processi relativi a:

- gestione di tutti gli aspetti procedurali relativi agli appalti e alle concessioni di lavori, servizi e forniture da affidare tramite procedure aperte di livello nazionale o europeo, oppure con affidamento diretto o tramite procedure negoziate e ristrette, per il soddisfacimento delle esigenze dell'Amministrazione centrale e, per importi superiori a euro 40.000,00, dei Dipartimenti dell'Ateneo;
- gestione dei processi relativi l'acquisizione di beni e servizi alle migliori condizioni di mercato per lo svolgimento di attività strumentali e di supporto alla didattica ed alla ricerca, funzioni di coordinamento inter-direzionale in relazione alla complessità dei processi e attività di approvvigionamento di lavori, forniture e servizi attraverso procedure di gara tradizionali e su piattaforme digitali;
- gestione di procedure amministrative e attività negoziali correlate alla gestione e approvvigionamento delle forniture di beni e servizi che gravano sul bilancio unico di Ateneo, gestione dei servizi di outsourcing e della cassa economale, delle attività relative al MePA e al programma biennale servizi e forniture.

##### DIREZIONE 3

Programmazione, direzione, coordinamento e controllo dei processi relativi a:

- gestione di cassa dell'Ateneo e della programmazione della spesa ai fini del controllo del fabbisogno;
- corretta gestione delle scritture contabili e dell'inventariazione dei beni mobili acquisiti dall'Ateneo;
- predisposizione delle dichiarazioni annuali IVA e unico;
- gestione delle fondazioni e degli enti e consorzi partecipati;
- redazione del bilancio unico di previsione annuale e triennale comprensivo di Budget economico, Budget degli investimenti e Nota integrativa;
- redazione del bilancio unico di esercizio comprensivo di Stato Patrimoniale, Conto Economico, Nota integrativa, Cash flow, Relazione sulla gestione e di ulteriori documenti a corredo;
- Coordinamento e supporto nella gestione della contabilità e del bilancio, degli adempimenti di natura fiscale /tributaria e in materia di consulenza del lavoro
- Adempimenti in materia di obblighi di pubblicazione e trasparenza previsti nel D .Lgs. n. 33/2013 e ss.mm., con il supporto degli uffici dell'Ateneo;
- gestione e la registrazione delle operazioni contabili relative a ricavi di natura commerciale,
- attività relative alla gestione del ciclo contabile inerente alla contabilità IVA commerciale, comunitaria ed extra CEE, istituzionale e per scissione dei pagamenti;
- predisposizione dichiarazioni annuali dei redditi, IRAP, IVA, Bollo virtuale e altri adempimenti periodici previsti dalla normativa fiscale;
- attività di supporto e di segreteria del Collegio dei Revisori dei Conti;
- corretta attuazione delle delibere del CdA.

#### DIREZIONE 4

Programmazione, direzione, coordinamento e controllo dei processi relativi a:

- gestione del patrimonio immobiliare tramite coordinamento e pianificazione delle inerenti attività tecniche e amministrative;
- interventi di costruzione, conservazione, adattamento, manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio immobiliare edilizio ed impiantistico;
- pianificazione e coordinamento della destinazione degli spazi, razionalizzandone l'utilizzo in un'ottica di contenimento della spesa;
- gestione delle attività di esecuzione lavori;
- realizzazione delle politiche di sostenibilità ambientale deliberate dagli organi di governo.

#### DIREZIONE 5

Programmazione, direzione, coordinamento e controllo dei processi relativi a:

- gestione dei sistemi tecnologici in dotazione all'Ateneo relativamente ai sistemi, alle applicazioni e al patrimonio informativo dell'Ateneo, in attuazione delle innovazioni in materia di Amministrazione Digitale;
- individuazione, organizzazione e utilizzo delle tecnologie idonee ad assicurare omogeneità, trasparenza e piena accessibilità alle informazioni e ai servizi dell'Ateneo;
- valorizzazione dell'attività di pubblicazione dell'Ateneo con particolare riferimento alla cura delle linee, dell'impostazione grafica e delle applicazioni del logo di Ateneo;
- assicurazione di idoneo supporto alla didattica e alla ricerca mediante l'incremento e la fruizione del patrimonio bibliografico e di documentazione attraverso l'utilizzazione di tutti gli strumenti tradizionali e di nuova tecnologia disponibili;
- supporto alle decisioni degli organi di indirizzo politico anche mediante l'analisi dei dati ed elaborazioni statistiche e l'adozione di strumenti di interpretazione dell'indagine fenomenologica.

#### DIREZIONE 6

Programmazione, direzione, coordinamento e controllo dei processi relativi a:

- attività di consulenza, gestione e supporto professionale finalizzate alla conduzione, miglioramento e potenziamento dell'attività di ricerca interna all'Ateneo, con particolare riferimento al supporto alla redazione, negoziazione e gestione dei progetti sia in fase di pianificazione che in quella di attuazione;
- supervisione e coordinamento delle attività di rendicontazione e audit interno dei contratti finanziati, nonché della attività di informazione e aggiornamento in relazione alle opportunità e ai modelli di finanziamento in ambito comunitario e internazionale;
- iniziative dirette alla propulsione di azioni di sostegno manageriale nell'area della cooperazione internazionale e dell'internazionalizzazione con particolare riferimento al campo della formazione e della ricerca;
- presidio delle diverse metodologie di ranking, nazionale e internazionale, al fine di fornire indicazioni e, quando possibile, migliorare progressivamente il posizionamento dell'Ateneo;
- gestione dei dottorati di ricerca e delle attività interne alle scuole dottorali, nonché di quelle relative agli assegni di ricerca, all'Anagrafe della ricerca, ai progetti PRIN e ai progetti di ricerca regionali, garantendo uniformità e diffusione delle Best Practices tra le strutture dipartimentali a supporto dell'attività di ricerca.

#### DIREZIONE 7

Programmazione, direzione, coordinamento e controllo dei processi relativi a:

- gestione dei servizi di telecomunicazione di Ateneo, di amministrazione e sviluppo della rete di trasmissione dati e telefonia, dei servizi di comunicazione avanzata e quelli connessi alla identità digitale degli utenti e di sostegno alla mobilità aziendale;
- gestione delle carriere degli studenti (dall'iscrizione ai corsi di studio fino al conseguimento dei relativi attestati/diplomi/abilitazioni professionali), gestione della mobilità di studenti e docenti conseguenti alla partecipazione a programmi di mobilità europei ed internazionali;
- gestione delle procedure tecnologiche connesse all'innovazione didattica;
- supporto all'attuazione delle attività relative alle politiche degli studenti con particolare riferimento ai temi legati all'orientamento, alla intermediazione mirata a favorire l'incontro tra domanda e offerta lavorativa, agli stage e tirocini ed alle iniziative culturali, nonché alla disabilità e disagio anche attraverso uno sportello di counselling psicologico dedicato all'intera comunità universitaria;
- gestione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, dei contratti integrativi aziendali e delle disposizioni normative in materia di trattamento economico e giuridico del personale, inclusi i relativi adempimenti, fiscali, previdenziali e contributivi.
- programmazione e coordinamento delle attività relative alla formazione ed all'aggiornamento professionale del personale, sulla base dei programmi definiti dall'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dal C.C.N.L. vigente.

#### DIREZIONE 8

Programmazione, direzione, coordinamento e controllo dei processi relativi a:

- gestione delle attività collegate al patrimonio impiantistico degli immobili di Ateneo, con particolare riguardo agli impianti di climatizzazione, ventilazione e riscaldamento dell'Ateneo e alle attività di collaudo finale relativamente alla HVAC dei nuovi edifici;
- integrazione nella didattica, ricerca e terza missione, nonché nella complessiva gestione universitaria di servizi e strutture, dei principi di sostenibilità di cui agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite;
- monitoraggio dei contratti di fornitura delle utenze, dei servizi di pulizia, di igiene ambientale e del servizio di manutenzione delle aree verdi;
- monitoraggio e razionalizzazione dei consumi energetici;
- coordinamento delle attività provveditorali per la sicurezza e attività di supervisione e controllo nell'esecuzione delle direttive in materia di acquisizione di presidi sanitari;
- studio, analisi, verifica e implementazione di nuovi strumenti di gestione delle procedure a rischio corruttivo e di sistemi di controllo delle attività provveditorali a garanzia della trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa;
- assicurazione degli standard di sicurezza nelle sedi dell'Ateneo e della salute della comunità universitaria mediante l'adozione di misure preventive, di piani di formazione e aggiornamento.

<b>DIREZIONE 9</b>
<b>Programmazione, direzione, coordinamento e controllo dei processi relativi a:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>gestione dei processi amministrativi, contabili e finanziari attuati presso le strutture dipartimentali di Ateneo al servizio e supporto delle attività di didattica, ricerca e trasferimento tecnologico, nonché per il rispetto della disciplina regolamentare interna in materia, con finalizzazione alla semplificazione e all’omogeneizzazione delle procedure, se del caso anche ricorrendo a interventi correttivi rispetto a eventuali disallineamenti e/o rallentamenti in itinere;</li> <li>gestione dei processi relativi al rispetto degli adempimenti, alla gestione ottimale delle risorse finanziarie e all’integrazione contabile delle strutture e dei centri di Ateneo nel rispetto della disciplina regolamentare interna, e presidio dei processi di audit relativi alla trasparenza e ai possibili reati di corruzione;</li> <li>gestione dei processi atti a garantire l’imparzialità e la trasparenza dell’azione amministrativa, l’attività di prevenzione dal rischio corruttivo, i servizi all’utenza per l’esercizio del diritto di partecipazione al procedimento amministrativo, di informazione e di accesso agli atti, nonché la gestione delle attività di controllo in ordine alla veridicità delle dichiarazioni sostitutive;</li> <li>supporto in materia di cooperazione internazionale mediante la gestione delle attività istruttorie connesse alla stipula di accordi quadro tra l’Ateneo e gli Enti di diritto internazionale.</li> </ul>
<b>DIREZIONE 10</b>
<b>Programmazione, direzione, coordinamento e controllo dei processi relativi a:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>supporto alla definizione dell’offerta formativa;</li> <li>omogeneizzazione delle procedure e condivisione delle buone pratiche tra le strutture didattiche dell’Ateneo e l’Amministrazione Centrale nel rispetto delle specifiche autonomie;</li> <li>interventi vari a favore degli studenti (attività di collaborazione ex D.Lgs. n. 68/2012, assegni di tutorato, borse di studio, iniziative sociali e culturali);</li> <li>attività di segreteria e supporto agli organi collegiali di governo, NdV e PQA ed alle relative Commissioni Istruttorie;</li> <li>affari istituzionali;</li> <li>attuazione dei procedimenti elettorali per la composizione degli organi di governo dell’Ateneo e la nomina degli organi preposti alle strutture;</li> <li>predispensione di atti convenzionali con enti esterni;</li> <li>procedure relative alla costituzione di strutture interne;</li> <li>procedure di modifiche di statuto e RGA;</li> </ul>

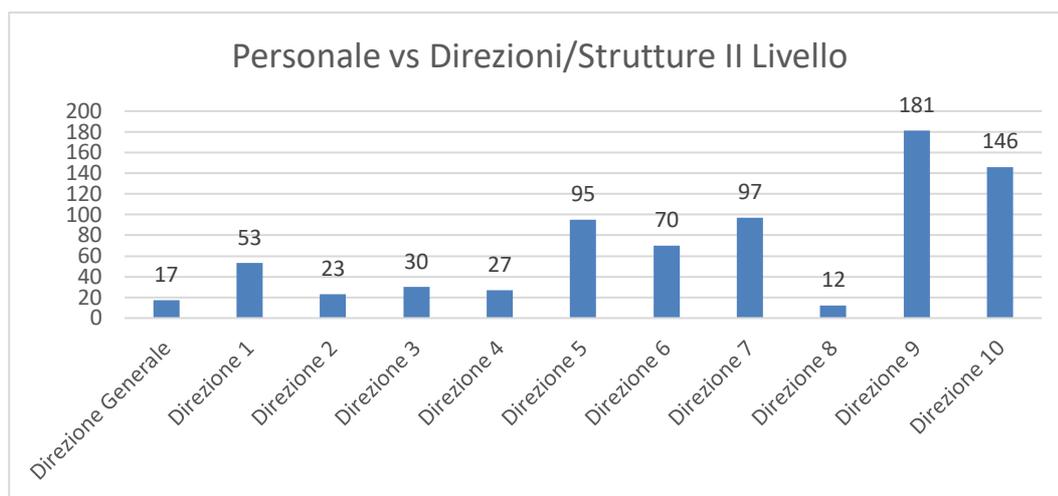
L’organigramma funzionale è disponibile in allegato (v. ALLEGATO 2.3.6).

Il quadro complessivo della dotazione organica di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (TAB) al 31/12/2024 è presentato nella tabella seguente:

Qualifica	D	U	Totale
Dirigenti (incluso D.G.)	1	8	9
Elevate Professionalità (ex cat. EP)	11	6	17
Funzionari (ex cat. D)	129	76	205
Collaboratori Esperti Linguistici	22	2	24
Collaboratori (ex cat. C)	289	188	477
Operatori (ex cat. B)	9	10	19
<b>Totale complessivo</b>	<b>461</b>	<b>290</b>	<b>751</b>

**Personale TAB al 31/12/2024 a tempo indeterminato per genere e qualifica**

Di seguito si riporta il grafico della distribuzione del personale nelle diverse Direzioni:



### Distribuzione del personale nelle Direzioni

Per quanto riguarda l'ampiezza delle unità organizzative, si riportano di seguito le medie dei dipendenti in servizio per struttura di appartenenza, sia a livello di Area o altra struttura di pari livello, che di unità organizzativa *tout court*:

- Media personale per Area/struttura di 2° livello di appartenenza = 17,18 unità;
- Media personale per unità organizzativa di appartenenza = 3,57 unità.

Nella tabella riportata di seguito il dato di cui sopra è analizzato rispetto alla Direzione Generale e alle singole Direzioni:

Direzione/Liv. 2	# Personale	Personale a staff	# Strutture Liv. 2	# Strutture Liv. 3	Media Pers. Livello 2	Media Pers. Livelli 2 e 3
Direzione Generale	17	4	6	2	2,17	1,63
Direzione 1	53	10	6	11	7,17	2,53
Direzione 2	23	1	3	6	7,33	2,44
Direzione 3	30	1	3	6	9,67	3,22
Direzione 4	27	2	3	5	8,33	3,13
Direzione 5	95	2	3	14	31,00	5,47
Direzione 6	70	13	15	5	3,80	2,85
Direzione 7	97	11	7	17	12,29	3,58
Direzione 8	12	1	5	1	2,20	1,83
Direzione 9	181	11	3	24	56,67	6,30
Direzione 10	146	1	3	20	48,33	6,30

## 3.2. Organizzazione del lavoro agile

### 3.2.1. Quadro normativo iniziale e azioni conseguenti

A seguito delle disposizioni normative emanate nel corso dell'anno 2017<sup>4</sup>, l'Università Roma Tre, da oltre un decennio impegnata ad incrementare e favorire le attività in telelavoro, inizia il percorso dell'introduzione dello smart working e di altre forme di flessibilità lavorativa.

L'Amministrazione, nell'ottobre del 2018, convoca il primo tavolo sullo s.w. cui partecipano rappresentanti dell'Amministrazione e di tutte le organizzazioni sindacali presenti a Roma Tre.

Seguono successivi incontri nei quali viene presentata una bozza di regolamento per la sperimentazione dello s.w., nella quale si delineano i punti essenziali che costituiranno l'impalcatura del documento definitivo, individuando gli obiettivi, la procedura di accesso e le modalità di svolgimento del lavoro agile. Da parte delle OOSS viene chiesta l'estensione della sperimentazione a tutte le strutture d'Ateneo; l'Amministrazione espone i motivi e le necessità – evidenziate attraverso la **swot analysis** e lo studio di fattibilità sull'introduzione del lavoro agile in Ateneo-

<sup>4</sup> **Legge n. 81 del 2017** Disciplina il lavoro agile: introduce la contrattazione individuale e la pattuizione di forme non solo di mera flessibilità lavorativa, ma di riprogrammazione del lavoro "per obiettivi".

**Circolare INAL n. 48 del 2017** Istruzioni operative, obblighi assicurativi, tutela della salute e della sicurezza, classificazione tariffaria etc.

**Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017** Indirizzi per l'attuazione della legge 124 del 2015 contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti.

**Linee Guida del Lavoro Agile del Dipartimento di Funzione Pubblica (2017)** Indicazioni operative e regole inerenti l'organizzazione del lavoro agile secondo la Direttiva n. 3 del 2017.

<sup>5</sup> 25 Febbraio 2020 - **Direttiva n.1 del Ministro per la PA** - Le amministrazioni pubbliche sono invitate a potenziare il ricorso al lavoro agile, individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura.

4 Marzo 2020 - **Circolare n.1 del Ministro per la PA** - Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa

9 Marzo 2020 - **Informativa INAIL** Gli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile nei confronti dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sono assolti in via telematica.

12 Marzo 2020 - **Direttiva 2 del Ministro per la PA, n. 2/2020** - Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nella PA e indicazioni sullo svolgimento dell'attività lavorativa.

17 Marzo 2020 - **Decreto Legge n. 18 (c.d. Decreto Cura Italia)** - L'art. 87 istituisce il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa fino a cessata emergenza, attivabile senza ricorso ad accordo individuale.

25 Marzo 2020 - **Decreto Legge n. 19** - Art. 1 lett s) e lett ff). Limitazione della presenza fisica dei dipendenti negli uffici delle amministrazioni pubbliche, fatte comunque salve le attività indifferibili e l'erogazione dei servizi essenziali prioritariamente mediante il ricorso a modalità di lavoro agile;

1 Aprile 2020 - **Circolare n. 2/2020 del Ministro per la PA** - Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19" - Circolare esplicativa.

di avviare un progetto pilota che coinvolga solo l'Amministrazione centrale.

La bozza della disciplina regolamentare sullo smart working viene presentata alle OO.SS. nella nuova veste di "Linee guida", quale insieme di raccomandazioni stringenti ma atte ad essere continuamente aggiornate sulla base di conoscenze ed esperienze derivanti dalla sperimentazione.

Al termine delle attività in data nel mese di marzo 2019 l'amministrazione presenta la veste definitiva delle Linee guida, i modelli di domanda, di accordo individuale di lavoro, le schede con gli indicatori per il raggiungimento degli obiettivi e per il monitoraggio dei risultati. Vengono recepite alcune proposte di emendamento delle OOSS, che sostanzialmente approvano le linee guida.

A partire da febbraio 2020, a seguito del diffondersi dell'epidemia Covid-19, sono stati emanati una serie di provvedimenti per semplificare l'accesso allo Smart Working e diffonderne al massimo l'utilizzo nella PA<sup>5</sup>. Tali provvedimenti sono stati da subito recepiti per l'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) presso l'Università degli Studi Roma Tre ed ora permangono quale riferimento normativo della presente rilevazione, alla luce delle novità introdotte

4 Maggio 2020 - **Direttiva n. 3/2020 del Ministro per la PA**- Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni (c.d. fase 2)

19 maggio 2020 - **Decreto Legge n. 34 (c.d. Decreto Rilancio)**- L'art. 263 prolunga il ricorso al lavoro agile, a meno di necessaria presenza, e parla di interlocuzione programmata, anche tramite soluzioni digitali, con l'utenza. Si introducono *adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza* e l'attuazione di tutte le misure introdotte dal decreto è valutata ai fini della performance.

16 Luglio 2020 - **D.L. n. 76 - Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale (c.d. Decreto Semplificazioni)** - si al lavoro agile se non compromette l'efficienza dei servizi.

24 luglio 2020 - **Circolare n. 3 del Ministro della PA** - Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

30 aprile 2021, **D.L. n. 56** recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", che all'art. 1 detta Disposizioni urgenti in materia di lavoro agile.

23 settembre 2021 - **DPCM recante: "Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni"**, in cui si stabilisce che dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella svolta in presenza.

8 ottobre 2021 - **D.M. 08-10-2021** - Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.

22 agosto 2022 - **D.M. n. 149** avente ad oggetto il modello di "Comunicazione Accordo di Lavoro agile (Articolo 23, comma 1, della L. n. 81/2017)" per la trasmissione in via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dei dati relativi a lavoratori e periodi di svolgimento delle prestazioni in modalità agile come regolamentate con accordi individuali stipulati o modificati a decorrere dalla data del 1° settembre 2022.

21 settembre 2022 - **Legge n. 142** di conversione del D.L. 9 agosto 2022, n. 115 (Decreto Aiuti bis), che prevede fino al 31/12/2022 lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per i lavoratori fragili e i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto (art. 23 bis, comma 1).

dal DPCM 24 giugno 2022, n. 81 e dal DM 30 giugno 2022, n. 132 con cui è stato rispettivamente abrogato il Piano della Performance – di cui il POLA costituiva appunto una specifica sezione – e definito il contenuto della corrispondente sezione del PIAO di cui all’art. 6 del D.L. 80/2021.

### 3.2.2. Sviluppo del lavoro agile nel periodo dell'emergenza Covid-19

Dal mese di febbraio 2020, l’Università Roma Tre ha adottato le seguenti linee d’intervento:

- per tutta la durata della crisi epidemiologica Covid-19, nel rispetto delle prescrizioni sanitarie e dei protocolli di sicurezza vigenti e in linea con le proprie potenzialità organizzative e con la qualità e l’effettività del servizio erogato, ha assicurato le percentuali più elevate possibili di lavoro agile garantendo al contempo l’alternanza fra giornate lavorate in presenza e da remoto;
- con il risolversi del fenomeno pandemico, visti i risultati conseguiti, ha promosso il ricorso al lavoro agile per ogni dipendente, in relazione al grado di applicabilità dell’istituto e con riferimento al monitoraggio dei processi lavorativi;
- ha favorito il lavoro agile per i lavoratori disabili o fragili.

### 3.2.3. Modalità attuative ordinarie

Con [decreto ministeriale](#) del 9 dicembre 2020, vengono pubblicate le **Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e gli Indicatori di Performance**.<sup>6</sup> Con successivi decreti ([D.L. 09/06/2021, n. 80](#) e [DPCM 24 giugno 2022, n. 81](#)) viene introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e abrogato il Piano della Performance – di cui il POLA costituiva appunto una specifica sezione. Infine con il [DM 30 giugno 2022, n. 132](#), entrato in vigore il 22 settembre 2022, è stato definito in concreto il contenuto della presente sezione del PIAO sull’organizzazione del lavoro agile all’interno della PA.

La **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 29 dicembre 2023** ha previsto infine che le Amministrazioni favoriscano il ricorso al lavoro

agile per i lavoratori in situazione di grave e urgente e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari.

**Roma Tre ha avviato un percorso organizzativo verso un modello di adozione organico e funzionale rivolto a tutto l’Ateneo indotto da una macroprogrammazione triennale che coinvolga tutte le strutture.**

**Rispetto a tali finalità, l’Amministrazione:**

- Provvede alla verifica e al censimento periodico delle attività che possono essere svolte in modalità agile coinvolgendo tutte le Unità Organizzative dell’Ateneo;
- ha affidato ai dirigenti l’individuazione della percentuale di applicabilità della modalità agile ai singoli processi in capo alle strutture afferenti alla propria direzione. Le linee guida e le criticità vengono condivise con la dirigenza di vertice e in ambito collegiale, anche al fine di rendere omogeneo il ricorso al lavoro agile come una delle modalità ordinarie della prestazione lavorativa. Ciascun dirigente elabora e formalizza lo schema di applicazione rispondendo in termini di raggiungimento degli obiettivi di performance dell’efficacia dei propri provvedimenti.
- ha aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- al fine del miglioramento delle procedure interne ed esterne demanda ai dirigenti la verifica, anche attraverso la predisposizione di survey, dei feedback che arrivano dall’utenza, nonché il monitoraggio, sulla base di una rendicontazione, delle prestazioni rese in smart working da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo;
- sulla base del censimento delle dotazioni tecnologiche e delle competenze digitali, provvede alla fornitura di postazioni informatiche mobili e alla formazione digitale del personale;
- garantisce il ricorso al lavoro agile per specifiche fasce di reperibilità nel rispetto dei tempi di riposo per il lavoratore e la

<sup>6</sup> Il [POLA](#) è stato uno strumento previsto dal Decreto Rilancio che stabilisce che entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal gennaio 2021) le amministrazioni pubbliche debbano redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile). Il POLA individua le **modalità attuative** del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che **almeno il 60% dei dipendenti** possa avvalersene, garantendo che gli stessi **non subiscano penalizzazioni** ai fini del riconoscimento di professionalità e della

progressione di carriera, e definisce, altresì, le **misure organizzative**, i **requisiti tecnologici**, i **percorsi formativi** del personale, anche dirigenziale, e gli **strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti**, anche in termini di **miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza** dell’azione amministrativa, della **digitalizzazione dei processi**, nonché della **qualità dei servizi erogati**, anche **coinvolgendo** i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

- disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- data l'importanza della continuità dell'azione amministrativa e della rapida conclusione dei procedimenti, attiva gli strumenti necessari a individuare ulteriori fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto a quelle normalmente adottate, sulla base della programmazione del lavoro concordata in seno alla singola struttura;
- favorisce il ricorso al lavoro agile per i lavoratori in condizione di grave, urgente e non altrimenti conciliabile situazione di salute, personale e familiare così come previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 29 dicembre 2023.

### 3.2.4. Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

Il lavoro agile è riconosciuto in ateneo quale modalità dello svolgimento dei propri compiti al pari del lavoro in presenza. Per quanto quindi riguarda la struttura organizzativa, la gestione operativa, la definizione dei processi, degli obiettivi e la valutazione dei risultati di performance si rimanda al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente per l'Ateneo e ai punti precedenti del presente paragrafo.

### 3.2.5. Monitoraggio e programma di sviluppo del lavoro agile

Al fine di fornire un quadro circostanziato dello smart working in Ateneo si riportano di seguito i dati quantitativi del livello di attuazione del lavoro agile fino alla data del 31 dicembre 2024:

#### Indicatori sullo stato di implementazione del lavoro agile

Smartworking 1 semestre 2024							
dipendenti fruitori	SW giornaliero	n. giustificativi SW orario	SW orario (dato in ore)	DATO aggregato in ore	DATO aggregato in giornate	Media su dip. fruitori	Media su personale in servizio
596	14916	4749	8235	116390	16165	4,99	3,69

Smartworking 2 semestre 2024							
dipendenti fruitori	SW giornaliero	n. giustificativi SW orario	SW orario (dato in ore)	DATO aggregato in ore	DATO aggregato in giornate	Media su dip. fruitori	Media su personale in servizio
604	14507	4050	7639	112854	15674	4,85	3,57

Smartworking anno 2024							
dipendenti fruitori	SW giornaliero	n. giustificativi SW orario	SW orario (dato in ore)	DATO aggregato in ore	DATO aggregato in giornate	Media su dip. fruitori	Media su personale in servizio
633	29423	8799	15874	229244	31839	4,92	3,63

<b>QUALITA' PERCEPITA</b>	100% <b>dirigenti/posizioni organizzative soddisfatte</b> del lavoro agile dei propri collaboratori
---------------------------	---

<b>EFFICIENZA – EFFICACIA - ECONOMICITA'</b>	<b>Performance organizzativa</b> Diminuzione <b>assenze (30%)</b> Aumento del <b>livello di digitalizzazione delle attività svolte dall'Amministrazione</b> , valutato in relazione alla diffusione degli strumenti abilitanti (stimato al 30%) Le <b>competenze digitali</b> del personale sono aumentate
--	---

\* Tenuto conto delle disposizioni normative adottate per la gestione dell'emergenza sanitaria Covid-19, e segnatamente di quelle di cui all'art. 87, comma 1, del D.L. n. 18/2020, che ha previsto il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, il mese di marzo 2020 è stato diviso convenzionalmente in relazione all'entrata in vigore del DL 18 del 2020, in modo da per rilevare correttamente i dati relativi al lavoro agile "prima" e "dopo" l'emergenza Covid-19.

\*\*L'art.263 del Decreto legge 19 maggio 2020 n.34 (c.d. "Decreto Rilancio", convertito con modificazioni dalla Legge 17 luglio 2020, n.77) ha previsto la cessazione, a far data dal 15 settembre 2020, dell'efficacia delle disposizioni contenute all'art.87, comma 1, lettera a), a tenore delle quali le PA erano state obbligate a limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che avessero ritenuto indifferibili e che avessero richiesto necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza.

Partendo dalla fotografia tracciata nei paragrafi precedenti, Roma Tre ha mappato le condizioni abilitanti del lavoro agile:

#### Indicatori di salute dell'amministrazione abilitanti del lavoro agile.

RISORSE	DIMENSIONI	INDICATORI di SALUTE DELL'ENTE	LEVE DI MIGLIORAMENTO della salute
Umane	<b>SALUTE ORGANIZZATIVA:</b> <i>adeguatezza dell'ente rispetto all'introduzione del lavoro agile.</i>  <b>Miglioramento del clima organizzativo</b>	Presenza di un sistema di <b>Programmazione:</b> PIAO <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Relazione annuale sulla performance</b> (v. Sito Amministrazione Trasparente)</li> <li>• Benessere organizzativo (in fase di studio le survey dedicate)</li> <li>• Presenza di un Osservatorio sul telelavoro e lavoro agile</li> <li>• Presenza di un <b>Help desk informatico</b> (<a href="https://help.uniroma3.it/">https://help.uniroma3.it/</a>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riorganizzazione partecipata</li> <li>• Piano Operativo Direzionale</li> <li>• Sistema di monitoraggio e valutazione della performance</li> </ul>
	<b>SALUTE PROFESSIONALE:</b> <i>adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'ente rispetto a quelli necessari</i>	<b>Competenze direzionali</b> ( <i>capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte del management</i> ): - 100% dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare i collaboratori  <b>Competenze organizzative</b> ( <i>capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di auto-organizzarsi</i> ): -100% lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi  <b>Competenze digitali</b> ( <i>capacità di utilizzare le tecnologie</i> ): - 100% lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali potenzialmente utili per il lavoro agile	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percorsi di sensibilizzazione e informazione</li> <li>• Percorsi di formazione / aggiornamento di profili esistenti</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percorsi di formazione e aggiornamento di profili esistenti</li> </ul>
Strumentali	SALUTE DIGITALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N. 725 <b>Notebook</b> a disposizione per lavoro agile</li> <li>• <b>100% lavoratori dotati di dispositivi di telefonia mobile e traffico dati</b></li> <li>• Presenza di un <b>sistema VPN</b></li> <li>• Presenza di una rete <b>intranet</b></li> <li>• Presenza di <b>sistemi di collaboration</b> (es. documenti in cloud)</li> <li>• 100% <b>Applicativi</b> consultabili da remoto</li> <li>• 100% <b>Banche dati</b> consultabili da remoto</li> <li>• 50% Utilizzo <b>firma digitale</b> tra i lavoratori</li> <li>• 90% <b>Processi digitalizzati</b></li> <li>• 90% <b>Servizi digitalizzati</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attivazione del 100% delle postazioni in modalità mobile</li> <li>• Piano di transizione digitale</li> <li>• Semplificazione e digitalizzazione dei processi e dei servizi amministrativi</li> <li>• Estensione a tutti i documenti dei processi digitali di autorizzazione e firma digitale</li> </ul>
Economico-finanziarie	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20.000 € stanziati sul bilancio 2025 per costi di formazione per le competenze digitali funzionali al lavoro agile</li> <li>• 30.000 € Investimenti in digitalizzazione di processi progetti, e modalità erogazione dei servizi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• finanziamenti per la formazione specifica nel bilancio unico di esercizio</li> </ul>

Per lo stato di implementazione del lavoro agile si rimanda al paragrafo 3.2.7.

Per lo seguire lo sviluppo e il monitoraggio del lavoro agile in Ateneo è stato istituito l'“Osservatorio del lavoro agile”, un apposito gruppo di lavoro composto da rappresentanti dell'amministrazione e delle rappresentanze sindacali.

Per gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica,

al fine di garantire un continuo controllo dello stato di salute del sistema, attivare per tempo azioni correttive e fornire ai valutatori il dato finale relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Ateneo, l'Amministrazione si serve di un cruscotto operativo che sintetizza in report grafici i dati rilevati sulle attività poste in essere dalle strutture organizzative dell'Ateneo, incluse quelle relative all'attuazione del lavoro agile.

### 3.2.6. Gli impatti interni ed esterni del lavoro agile

#### IMPATTI ESTERNI ATTESI

##### IMPATTO SOCIALE

*POSITIVO per gli utenti:*

- *ulteriore incremento dei servizi digitali*
- *velocizzazione dei processi*
- *minori code agli sportelli fisici (studenti)*
- *attivazione di interlocuzioni programmate, anche attraverso soluzioni digitali con l'utenza*

*POSITIVO per i lavoratori:*

- *Work-life balance*
- *riduzione ore per spostamento casa-lavoro*

##### IMPATTO AMBIENTALE

*POSITIVO per la collettività:*

- *minor livello di Emissioni di Co2*
- *minore quantità di carta e materiali di consumo*

##### IMPATTO ECONOMICO

*POSITIVO per i lavoratori:*

- *riduzione spesa per spostamento casa-lavoro*

#### IMPATTI INTERNI del lavoro agile

##### IMPATTO SULLA SALUTE DELL'ENTE

*POSITIVO per l'ente:*

- *miglioramento della salute organizzativa e di clima*
- *snellimento e tracciabilità dei processi lavorativi*
- *miglioramento della salute professionale*
- *miglioramento della salute economico-finanziaria*
- *miglioramento della salute digitale*

##### **Azioni migliorative**

- *Questionari sul benessere*
- *Organizzazione di corsi di formazione*
- *Economie di spese correnti*
- *Potenziamento delle dotazioni informatiche personali da assegnare ai dipendenti*
- *Sviluppo di banche dati, sistemi informativi o servizi online*

### 3.2.7. Sviluppo del lavoro agile

Con il 2024 si è concluso il ciclo quadriennale programmato dal 2021, di implementazione e sviluppo del lavoro agile in Ateneo. Nei 4 anni l'Ateneo ha completato lo sviluppo del lavoro agile che, articolato in tre fasi a partire dall'anno 2021, tendeva ad arrivare, a conclusione del ciclo, ad uno sviluppo avanzato in cui monitorare tutte le dimensioni indicate nelle Linee Guida elaborate dal

Ministero per la Pubblica Amministrazione e allegato al DM 30/06/2022, n. 132.

Terminata la fase di avvio, che ha interessato le attività dell'anno 2021, l'Ateneo ha consolidato nel corso degli anni 2022 e 2023 la fase intermedia, per sviluppare la fase avanzata nel corso dell'anno 2024. Nella tabella che segue è riportato il confronto tra la fase di avvio e la situazione attuale rispetto a una serie di indicatori individuati conformemente alle norme e circolari ministeriali in materia.

INDICATORI	2021 - FASE DI AVVIO (conclusa il 31/12/2022)	Situazione attuale
<b>Coordinamento organizzativo</b> del lavoro agile	100%	100%
<b>Monitoraggio</b> del lavoro agile	100%	100%
<b>Help desk informatico</b> dedicato al lavoro agile	100%	100%
<b>Programmazione</b> per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	100%	100%
<b>Competenze direzionali:</b> 5) % dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	5) 0%	5) 100%
6) % dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	6) 100%	6) 100%
<b>Competenze organizzative:</b> 7) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	7) 0%	7) 100%
8) % di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	8) 100%	8) 100%
<b>Competenze digitali:</b> 9) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	9) 20%	9) 100%
10) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione	10) 100%	10) 100%
11) Costi per <b>formazione</b> competenze funzionali al lavoro agile	11) 50.000 €	11) 50.000 €
12) Investimenti in <b>supporti hardware e infrastrutture digitali</b> funzionali al lavoro agile	12) 500.000 €	12) 100.000 €
13) Investimenti in <b>digitalizzazione di servizi progetti, processi</b>	13) 50.000€	13) 50.000 €
14) <b>PC</b> per lavoro agile	14) 250	14) 700
15) % lavoratori agili dotati di <b>dispositivi e traffico dati</b>	15) 100%	15) 100%
16) <b>Sistema VPN</b>	16) SI	16) SI
17) <b>Intranet</b>	17) SI	17) SI
18) <b>Sistemi di collaboration</b> (es. documenti in cloud)	18) SI	18) SI
19) % <b>Applicativi</b> consultabili in lavoro agile	19) 100%	19) 100%
20) % <b>Banche dati</b> consultabili in lavoro agile	20) 100%	20) 100%
21) % <b>Firma digitale</b> tra i lavoratori agili	21) 50%	21) 100%
22) % <b>Processi digitalizzati</b>	22) 70%	22) 100%
23) % <b>Servizi digitalizzati</b>	23) 70%	23) 100%
23) <b>Lavoratori agili effettivi</b>	23) 60%	23) 95%
24) <b>Giornate lavoro agile</b>	24) >30.000	24) >55.000
25) <b>Livello di soddisfazione</b> sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti.	25) >6 (scala 1-10)	25) >8 (scala 1-10)
26) <b>Produttività:</b> Diminuzione assenze, Aumento produttività	26) 20%	26) 30%

A consuntivo, dopo ogni fase, l'amministrazione verificherà il livello raggiunto rispetto al livello da essa programmato nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile. I risultati misurati, da rendicontare in apposita sezione della Relazione annuale sulla *performance*, costituiranno il punto di partenza per l'individuazione dei contenuti della programmazione dei cicli

successivi.

Nel corso del 2025 è programmata una fase di indagine sullo stato di salute dell'applicazione dello strumento del lavoro agile, mediante l'esecuzione di un'apposita survey che coinvolgerà tutto il personale dell'Ateneo.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” sono stati assorbiti molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le pubbliche amministrazioni, racchiudendoli in un unico atto denominato Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.).

La Direzione generale dell’Ateneo, nell’ambito della propria autonomia e tenuto conto degli effettivi fabbisogni di personale, ha in precedenza aggiornato annualmente il proprio Piano triennale per la programmazione del reclutamento del personale, assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale e nel rispetto dei limiti di legge vigenti.

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027, riferito ai ruoli del personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario, collaboratore esperto linguistico e tecnologo, è stato redatto in conformità al sistema di contabilizzazione dei punti organico assegnati annualmente dal MUR e compatibilmente con l’esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio. Il Piano si inserisce nella complessiva attività di programmazione correlata agli obiettivi strategici che sono contenuti nell’ultimo Documento di programmazione triennale 2024-2026 approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione in data 29/11/2023 ed è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti, ottimizzando l’impiego delle risorse disponibili al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di performance.

#### 3.3.1. Contesto di riferimento

Nell’ultimo quindicennio la consistenza organica del personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario e collaboratore esperto linguistico ha per larga parte sofferto dei numerosi limiti normativi in materia di reclutamento che si sono succeduti a partire dall’entrata in vigore del D.L. 112/2008. Con l’introduzione dei limiti al turn over il sistema universitario è, purtroppo, definitivamente retrocesso dalla logica virtuosa della capacità e della sostenibilità economico-finanziaria di bilancio ad una logica di qualificazione della spesa ancorata alla più rigida risorsa del “punto organico”, collegata alla

stretta correlazione tra le nuove assunzioni e le cessazioni di personale registrate nell’anno precedente.

A partire dal 2009 le disponibilità assunzionali annuali per le amministrazioni pubbliche, incluso il sistema universitario, sono autorizzate solo in misura percentuale rispetto alle cessazioni dell’anno precedente. Dopo un primo periodo di maggior rigore, nel 2018 il turn over di sistema è stato fissato in misura pari al 100% delle cessazioni e tale percentuale è stata mantenuta negli anni successivi. Con l’art. 1 comma 825 della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027” il legislatore ha tuttavia confermato la percentuale di turn-over al 100% fino al 2024 mentre ha ridotto al 75% la percentuale per l’anno 2025, riprogrammandola al 100% a decorrere dall’anno 2026.

Nel rispetto del limite di sistema, il MUR, come noto, provvede annualmente all’assegnazione delle disponibilità assunzionali a ciascun ateneo e riconosce - nei limiti della percentuale di sistema - una quota premiale di punto organico differenziata in base ai risultati dei singoli atenei negli indicatori di spese di personale e ISEF. Rispetto ai buoni risultati ottenuti nei citati indicatori negli anni precedenti, per il solo 2023 non è stata riconosciuta all’Ateneo Roma Tre l’intera quota del 100% sulle cessazioni dell’anno precedente, in conseguenza delle maggiori cessazioni in termini assoluti verificatesi nel 2022 e, in proporzione, ad un calo del parametro ISEF rispetto al medesimo anno. Relativamente all’anno 2024 non è invece ancora pervenuto il decreto di assegnazione delle risorse assunzionali e, peraltro, per effetto della riduzione delle risorse del Fondo di Funzionamento Ordinario per l’anno 2024, gli organi accademici hanno deliberato, in sede di approvazione del bilancio di previsione 2025, la temporanea sospensione di tutte le nuove procedure di reclutamento che non fossero già state deliberate da Senato Accademico e dal C.d.A. nel mese di ottobre 2024.

Si evidenzia al riguardo che, anche in presenza dell’attuale sistema autorizzatorio incentrato sul “punto organico”, la programmazione delle risorse assunzionali a disposizione e le politiche di reclutamento del personale non sono in alcun modo possibili senza una accorta programmazione delle risorse finanziarie di bilancio con una visione pluriennale di lungo periodo dell’andamento di proventi e costi, in modo da assicurare una gestione attenta, che garantisca la costante copertura dei costi stipendiali e contemporaneamente il sostenimento degli altri costi obbligatori e degli interventi di spesa

necessari al raggiungimento costante dei fini istituzionali.

Occorre inoltre ricordare che l'art. 1, comma 297, lett. a) della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 aveva recentemente apportato incrementi di carattere straordinario al fondo per il finanziamento ordinario delle università, con risorse destinate all'assunzione di docenti e di personale dirigente e tecnico, amministrativo e bibliotecario entro scadenze predeterminate, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali. Con Decreto Ministeriale MUR n. 445 del 06/05/2022 il MUR aveva successivamente definito i criteri per l'assegnazione delle risorse e con D.M. n. 795 del 26/06/2023 aveva disposto l'attribuzione del contingente assunzionale relativo alla seconda annualità (2024) per l'Ateneo sulla cui base il Consiglio di Amministrazione aveva individuato una significativa quota di risorse per l'incremento della dotazione organica del personale dirigente e tecnico, amministrativo e bibliotecario.

Tenuto conto della significativa contrazione del FFO 2024 posta in essere dal MUR anche mediante il riversamento delle risorse del piano straordinario all'interno del fondo di finanziamento ordinario - misura realizzabile per i soli Atenei che non avessero ancora, come invece per Roma Tre è avvenuto, impegnato le risorse per l'attivazione del reclutamento cui le risorse medesime erano state finalizzate - gli Organi accademici dell'Ateneo hanno dovuto procedere alla temporanea sospensione del reclutamento per tutto l'anno 2025, garantendo la copertura finanziaria e il completamento delle sole procedure di reclutamento già attivate.

E' necessario infine ricordare che in data 18/01/2024 è stato sottoscritto presso l'ARAN il nuovo CCNL 2019/2021 del Comparto Istruzione e Ricerca che ha comportato un nuovo ordinamento professionale del personale in servizio presso gli Atenei rispetto alla precedente classificazione delle categorie di personale, come di seguito riepilogato:

- Area Elevate professionalità (ex categoria EP);
- Area dei funzionari (ex categoria D);
- Area dei Collaboratori (ex categoria C);
- Area degli Operatori (ex categoria B).

Inoltre, nella prima applicazione del CCNL - e comunque entro il 30 giugno 2026, utilizzando il valore di 0,55% della massa salariale, è prevista la possibilità di attivare i passaggi verticali all'area

superiore, senza che sia necessario prevedere altrettante assunzioni dall'esterno nonché, in presenza di adeguata anzianità professionale, anche prescindendo dal titolo di studio ordinariamente previsto. Sul punto sono state assunte delle prime intese con le organizzazioni sindacali, al fine di procedere all'attivazione di una procedura straordinaria a ciò dedicata per complessive n. 18 progressioni tra le aree per gli ambiti professionali che saranno successivamente meglio specificati d'intesa con le Organizzazioni sindacali.

### 3.3.2. Reclutamento realizzato sulla base della precedente programmazione

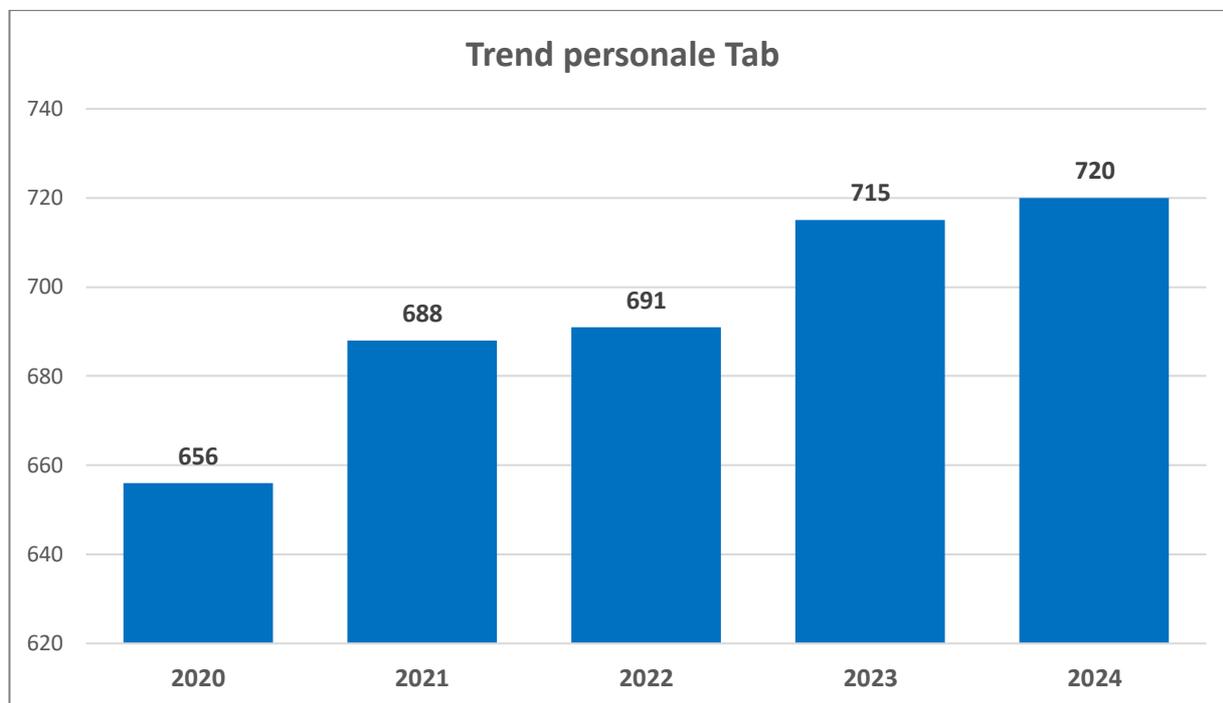
Nell'ultimo quinquennio si è assistito ad un aumento significativo della pianta organica.

Nel 2024 si è proseguito nelle azioni di reclutamento già avviate sulla base della precedente programmazione ai fini dell'assunzione delle nuove professionalità necessarie alla realizzazione di interventi di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi amministrativi e si è dato avvio ad un significativo piano di reclutamento per il rafforzamento dei ruoli organici di tutte le categorie di personale.

Di particolare importanza è stata l'assunzione di **n. 35** nuove unità di personale nell'Area dei Collaboratori (ex categoria C) e nell'Area dei Funzionari (ex categoria D), pari ad un valore di **9,15 punti organico**, che ha consentito di rinforzare e innovare le attività e i processi dell'amministrazione centrale e delle strutture dipartimentali.

Si sono inoltre registrati **n. 16 avanzamenti di carriera** (passaggi dall'area dei collaboratori all'area dei funzionari) pari ad un **valore di 0,85 punto organico**. Se si escludono le cessazioni per il raggiungimento dei limiti ordinamentali per il collocamento in quiescenza, si è infine registrata una sensibile crescita della pianta organica di **n. 5 unità di personale** rispetto alle unità in servizio alla fine del 2023.

Complessivamente nel quinquennio 2020 - 2024 sono state realizzate in totale **n. 156 nuove assunzioni**, oltre che **n. 58 progressioni di carriera** di personale interno all'Ateneo, che hanno garantito non solo la completa copertura delle cessazioni da turn-over realizzatesi nello stesso periodo ma anche, come in precedenza indicato, la crescita della dotazione organica.



Infine, si riepilogano di seguito le procedure di reclutamento già attivate nel corso del 2023 e concluse nell'anno 2024, nonché quelle attivate nel corso dello stesso 2024 (queste ultime solo in parte concluse) sulla base delle risorse già programmate con la precedente programmazione 2024-2026:

- Concorso pubblico, per titoli ed esami, a n. 1 posto di tecnologo con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato, della durata di 24 mesi, in regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del Dipartimento di Ingegneria Civile, Informatica e delle Tecnologie Aeronautiche (TECNO1DICITA23);
  - Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di un posto di categoria C - posizione economica 1, area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati - per le esigenze di informatizzazione dei servizi dedicati alla didattica del Dipartimento di Studi Umanistici (codice identificativo concorso: DSTU1C1T23);
  - Concorso pubblico, per titoli ed esami, a n. 1 posto di tecnologo con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato, della durata di 24 mesi, in regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del Dipartimento di Scienze (codice identificativo concorso: TECNO1DSCI23);
  - Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di un posto di categoria EP, posizione economica 1 area amministrativa-gestionale, per le esigenze delle strutture organizzative dell'Amministrazione centrale deputate alla gestione e al coordinamento delle attività a supporto della didattica, della ricerca e dei servizi all'utenza (codice identificativo concorso: AM1EP1AG23).
- Nel corso del 2024 si è proseguito con il piano di reclutamento relativo al triennio di programmazione con l'emanazione delle seguenti procedure di reclutamento:
- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di n. 8 posti di profilo amministrativo – Area dei Funzionari, Settore amministrativo-gestionale, a supporto della gestione dei processi, delle attività e del funzionamento dell'Agenzia della Ricerca dell'Università degli Studi Roma Tre (codice identificativo concorso: AM1D1AG24);
  - Concorso pubblico, per titoli ed esami, a n. 1 posto di tecnologo con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato, della durata di 18 mesi, in regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del Dipartimento di Scienze (codice identificativo concorso: TECNO1DSCI24);

- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di n. 10 posti di collaboratore amministrativo – Area dei collaboratori, settore amministrativo - a supporto dei servizi finanziari dell’Ateneo (codice identificativo concorso: AM10C1A24);
- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di n. 8 posti di profilo amministrativo – Area dei Funzionari, Settore amministrativo dipartimentale, per il coordinamento e la gestione dei processi e delle attività demandate alle segreterie amministrative dei Dipartimenti universitari (codice identificativo concorso: AM2F1DP24);
- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di un posto a tempo indeterminato di profilo amministrativo – Area dei Funzionari, Settore amministrativo gestionale, per le esigenze dell’Ufficio Anticorruzione dell’Università degli Studi Roma Tre (codice identificativo concorso: AM3F1AG24);
- Concorso pubblico, per titoli ed esami, a n. 1 posto di tecnologo con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato, della durata di 18 mesi, in regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del Dipartimento di Ingegneria Industriale, Elettronica e meccanica (codice identificativo concorso: TECNO1DIEM24);
- Concorso pubblico, per titoli ed esami, a n. 1 posto di tecnologo con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato, della durata di 18 mesi, in regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del Dipartimento di Ingegneria Industriale, Elettronica e meccanica (codice identificativo concorso: TECNO2DIEM24);
- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato, per la copertura di n. 4 posti di profilo amministrativo – Area dei Funzionari, Settore amministrativo-dipartimentale, per le esigenze delle strutture didattiche dell’Università degli Studi Roma Tre (codice identificativo concorso: AM4F1AD24);
- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato, per la copertura di n. 4 posti di profilo amministrativo – Area dei Funzionari, Settore amministrativo-gestionale, a supporto dei servizi finanziari dell’Ateneo (codice identificativo concorso: AM5F1AG24);
- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di n. 2 posti di collaboratore tecnico – Area dei collaboratori, Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali – per le esigenze dell’Area di supporto tecnologico alla comunicazione e alle relazioni con i media (codice identificativo concorso: AM2CTECN24);
- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di n. 2 posti di profilo tecnico-specialistico – Area dei Funzionari, Settore tecnico-informatico – a sostegno dell’innovazione e all’internazionalizzazione dei processi formativi di Ateneo per l’ambito linguistico inglese (codice identificativo concorso: AM2FT-INGL24);
- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di tre posti di profilo tecnico – Area dei Funzionari, Settore tecnico-informatico, per le esigenze delle strutture tecniche di Ateneo in materia di efficientamento energetico, prevenzione incendi e accessibilità nei luoghi di lavoro (codice identificativo concorso: AM3FTECN24);
- Concorso pubblico, per titoli ed esami, a n. 1 posto di tecnologo con contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato, per le esigenze dell’Università degli Studi Roma Tre (codice identificativo concorso: TECNO1DMATFIS24);
- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di due posti di profilo tecnico – Area dei Funzionari, Settore tecnico-informatico, per le esigenze delle strutture tecniche di Ateneo in materia di riqualificazione energetica e tecnologie innovative (codice identificativo concorso: AM2FTECN24);
- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di due posti di collaboratore amministrativo - Area dei collaboratori, settore amministrativo – a supporto dei processi amministrativi relativi ai programmi di mobilità internazionale

- dell'Ateneo (codice identificativo concorso: AM2C-AMM24);
- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato, per la copertura di n. 3 posti per l'Area dei Funzionari, Settore tecnico-informatico, per le esigenze di informatizzazione dei processi interfunzionali dell'Università degli Studi Roma Tre (codice identificativo concorso: AM3F-TECINF24);
  - Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di n. 1 posto di collaboratore tecnico informatico – Area dei collaboratori, Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali - per le esigenze di informatizzazione dei processi interfunzionali di Ateneo (codice identificativo concorso: AM1CTEC24);
  - Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di n. 1 posto dell'Area dei collaboratori - Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali - a supporto delle attività di elaborazione dei dati statistici dell'Area Programmazione e Controllo (codice identificativo concorso: AM1CTEC-STAT24);
  - Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di n. 4 posti di profilo tecnico per l'Area dei Collaboratori – Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali, per le attività relative alla gestione, manutenzione e conservazione degli edifici, degli impianti e delle strutture di Ateneo (codice identificativo concorso: AM4CTEC24);
  - Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di n. 8 posti per l'Area dei Collaboratori - Settore amministrativo, a supporto dei processi amministrativi relativi alle attività dedicate alla didattica e alla ricerca nell'ambito delle strutture dipartimentali e dell'amministrazione centrale dell'Università degli Studi Roma Tre (codice identificativo concorso: AM8C-AMM24);
  - Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di n. 2 posti di collaboratore di biblioteca, Area dei Collaboratori - Settore delle biblioteche, per le esigenze del Sistema Bibliotecario di Ateneo (codice identificativo concorso: SBA2COLL24).

### 3.3.3. Le risorse assegnate

Al fine di fornire una panoramica sullo stato attuale delle risorse derivanti dal turn-over, si riportano di seguito i punti organico finalizzati per l'ultimo triennio al reclutamento di personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario e collaboratore esperto linguistico:

- anno 2022 (cessazioni 2021 pari a 3,15 p.o.): **3,15 punti organico** assegnati dal MUR (pari al 100% delle cessazioni);
- anno 2022 (piano straordinario di reclutamento MUR per il periodo 2022-2026 – assegnazione 2023): **7,00 punti organico** assegnati sulla base delle decisioni assunte dagli Organi di Governo dell'Ateneo;
- anno 2023 (cessazioni 2022 pari a 8,05 p.o.): **7,43 punti organico** assegnati dal MUR;
- anno 2023 (piano straordinario di reclutamento per il periodo 2022-2026 – assegnazione 2024): **9,00 punti organico** assegnati sulla base delle decisioni assunte dagli Organi di Governo dell'Ateneo;
- anno 2024: al momento ancora in attesa di assegnazione mediante emanazione di decreto ministeriale MUR.

### 3.3.4. Analisi delle cessazioni

L'analisi delle cessazioni a seguito di collocamento in quiescenza del personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario, tecnologo e collaboratore esperto linguistico riferite al triennio di programmazione 2022, 2023 e 2024 riporta valori che, come avvenuto negli anni precedenti, interessano prevalentemente le categorie professionali intermedie (ex categorie C e D ed attualmente area dei collaboratori e dei funzionari), le quali sono in termini assoluti numericamente più consistenti.

Per la ex categoria B (attualmente area degli operatori) e per l'area degli EP si è registrata rispettivamente la cessazione di una sola unità di personale e il numero delle unità presenti in servizio per l'Area degli operatori è di ridotta entità, anche per effetto dei precedenti percorsi interni di sviluppo della carriera, mentre per le elevate professionalità risulta al momento sottodimensionata a causa della mancata conclusione della procedura di reclutamento di nuovi EP, che si concluderà presumibilmente nel corso del 2025.

Relativamente all'anno 2024 le cessazioni sono state pari a 32 unità e si riporta di seguito il dettaglio delle singole annualità dell'ultimo triennio:

Anno 2022		
Ruolo	Unità	p.o.
Dirigenti	1	0,65
Cat. EP	1	0,40
Cat. D	7	2,10
Cat. C	18	4,50
Cat. B	0	0,00
CEL	2	0,40

Anno 2023		
Ruolo	Unità	p.o.
Dirigenti	0	0,00
Cat. EP	0	0,00
Cat. D	4	1,20
Cat. C	11	2,75
Cat. B	0	0,00
CEL	2	0,40

Anno 2024		
Ruolo	Unità	p.o.
Dirigenti	0	0,00
area EP	1	0,40
area funz.ri	11	3,30
area coll.ri	17	4,25
area ope.ri	1	0,20
CEL	0	0,00

Si riportano, inoltre, di seguito le previsioni di cessazione del personale programmate per il corrente anno sulla base delle attuali norme sul collocamento in quiescenza e per effetto delle procedure di mobilità di altri enti che interessano personale dell’Ateneo:

Anno 2025		
Ruolo	Unità	p.o.
Dirigenti	0	0,00
Categoria EP	0	0,00
Categoria D	2	0,80
Categoria C	13	3,25
Categoria B	0	0,00
Collaboratore Esperto Linguistico	0	0,00

### 3.3.5. Gestione del Punto Organico

Si evidenzia che i punti organico (p.o.) sono l’unità di misura utilizzata dal MUR per la gestione del reclutamento basato sul turn-over al fine di definire i limiti annuali delle assunzioni attuabili dalle singole università, sulla base di valori economici stipendiali parametrati ad un maturato economico di valore medio ancorato alla retribuzione di un professore ordinario (PO = 1,00 p.o.). In quest’ottica, ad ogni unità di personale dipendente in servizio o da assumere, sulla base del relativo livello di inquadramento, corrisponde un equivalente valore di punto organico come di seguito indicato:

- 0,20 p.o. area degli operatori/CEL;
- 0,25 p.o. area dei collaboratori;
- 0,30 p.o. area dei funzionari;
- 0,40 p.o. area degli EP/tecnologi;
- 0,65 p.o. personale dirigente.

### 3.3.6. Sostenibilità della spesa di personale ed equilibrio di bilancio

Gli indicatori ministeriali previsti dal D.Lgs. 49/2012, relativi alle spese di personale, all’indebitamento e all’indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF), hanno dato conferma nell’ultimo triennio della solidità del bilancio dell’Ateneo. Tale risultato è stato ottenuto grazie alla costante attenzione alle dinamiche dei costi e al loro contenimento, al

monitoraggio e all’analisi dei proventi, alla verifica continua dei flussi finanziari di cassa ed è merito di una gestione estremamente accorta e prudente del budget unico di previsione dell’Ateneo.

Tuttavia, l’inaspettato taglio delle risorse del Fondo di Finanziamento Ordinario per l’anno 2024, non previsto né preventivabile in fase previsionale, unitamente alla crescita sostanziale dei costi relativi agli stipendi del personale – tenuto conto degli aumenti delle retribuzioni del 4,80% per il personale docente previsti dalle norme in vigore e di quelli per il personale tab contenuti nel nuovo CCNL – ha messo in momentanea difficoltà il bilancio dell’Ateneo che, solo alla luce della temporanea sospensione delle nuove procedure concorsuali e fatte salve eventuali quote straordinarie di reintegro del FFO da parte del MUR, potrà auspicabilmente riportare la spesa a partire dal 2026 in linea con le risorse annualmente disponibili. Relativamente al 2024 e al 2025 le maggiori spese sono state compensate con numerosi tagli di bilancio e il ricorso a riserve di contabilità finanziaria.

Il calcolo finale degli indicatori 2024 dell’Università degli Studi Roma Tre non è ancora disponibile. Il Mur avvia, infatti, le relative verifiche solitamente nel periodo aprile-maggio dell’anno successivo. Il valore di previsione stimato per il 2025 porta ai seguenti risultati:

- Indicatore spese del personale (IP) 78,41%

- Indicatore di indebitamento (IDEB) 12,20%
- Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF) 1,01

Pertanto, tutti e tre gli indicatori mantengono un livello di assoluta sicurezza e stabilità rispetto ai limiti normativi. In termini di valutazione legata all'assegnazione di risorse, gli indicatori più rilevanti sono l'indicatore delle spese di personale e l'ISEF, per i quali si prevedono risultati entro i vincoli di legge.

### 3.3.7. Programmazione delle risorse umane e strategie assunzionali

Al fine di garantire i livelli minimi della dotazione organica correlati agli obiettivi strategici contenuti nel Documento di programmazione triennale 2025-2027 l'Amministrazione intende consolidare nel breve periodo l'ampio piano di reclutamento attivato nel corso del 2024, il quale ha potuto contare, come in precedenza indicato, anche sulla seconda assegnazione delle risorse del piano straordinario MUR di reclutamento del personale 2022-2026, sulla base di quanto previsto dall'art. 1, comma 297, della L. 30 dicembre 2021, n. 234, il quale ha in buona parte consentito – oltre all'organico del personale docente - il rafforzamento di tutte le categorie di personale amministrativo, tecnico e bibliotecario, sia a livello dipartimentale che a livello di strutture dell'amministrazione centrale, svincolando risorse che consentiranno al contempo i percorsi interni di carriera, anche mediante la riserva di posti, nell'ambito delle procedure di reclutamento, a favore del personale già in servizio presso l'Ateneo sulla base delle intese da assumere con le OO.SS. e la RSU.

Gli ambiti che sono stati privilegiati e che in parte hanno già prodotto alcune assunzioni in ruolo (si ricordano al riguardo le procedure finalizzate al profilo dei Segretari amministrativi e quello per i Segretari per la ricerca) riguardano le figure a supporto della didattica, della ricerca e della terza missione, attraverso il prossimo completamento anche della copertura delle 13 posizioni dei Segretari per la didattica. È inoltre stata avviata una ricognizione dei laboratori di ricerca in seno alle strutture dipartimentali, all'esito della quale si procederà anche al reclutamento di nuove figure di tecnologo a loro supporto in aggiunta alle posizioni già attivate nel corso del 2024.

Si ricorda, inoltre, che con l'assegnazione del Piano straordinario MUR per l'anno 2024, nel caso di assunzioni che comportino un incremento del personale in servizio, è previsto che gli Atenei possano altresì riservare una quota dei punti organico

e delle relative risorse attribuite per integrare la quota variabile dei Fondi per il salario accessorio del predetto personale, secondo le modalità concordate con il MEF.

Ciò ha consentito all'Ateneo di mettere in sicurezza anche i fondi del trattamento accessorio in relazione all'ampliamento della dotazione organica, atteso che rimane il vincolo del limite 2016, e ciò rende possibile non solo la copertura di tutte le posizioni di responsabilità organizzativa attualmente vacanti nelle strutture dell'Ateneo, ma anche ad un sensibile incremento delle unità di personale assegnate alle strutture dipartimentali e alle posizioni di responsabilità in esse presenti, anche mediante la giusta valorizzazione - per il tramite di percorsi di crescita interni - delle professionalità già espresse nei diversi contesti lavorativi.

Con la contrattazione collettiva nazionale è stata, inoltre, data finalmente attuazione alla disciplina relativa alla nuova figura di tecnologo a tempo indeterminato, al fine di poter completare un più strutturato piano di reclutamento – avviato nel 2024 sia per posizioni a tempo determinato collegate a specifici progetti di ricerca, su cui vengono finanziate le posizioni medesime, sia per posizioni a tempo indeterminato una delle quali verrà bandita nel corso del 2025 sulla base della precedente programmazione, in aggiunta a quella già attivata nel 2024 - per meglio presidiare le attività professionali e gestionali di supporto e coordinamento della ricerca, nonché di promozione del processo di trasferimento tecnologico, d'intesa con le azioni già poste in essere dall'Agenzia per la Ricerca.

Per quanto riguarda i percorsi di carriera interni si è avviato un percorso di confronto con le Organizzazioni Sindacali, e verranno ulteriormente definite le possibilità di crescita mediante la procedura straordinaria di progressione transitoria tra le Aree prevista dal nuovo CCNL 2019/2021 la quale prevede, in via straordinaria fino al 30 giugno 2026, la possibilità di attivare procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio anche non in possesso del titolo di studio richiesto per il reclutamento dall'esterno, purché in possesso dei requisiti indicati nel CCNL medesimo, al fine di tener conto di tutte le esperienze e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione in questi anni di turn-over.

Si riporta di seguito la programmazione delle disponibilità attuali sul triennio per la progressiva copertura delle posizioni organizzative di pianta organica, comprensiva della contabilizzazione delle procedure già attivate nel 2023 e 2024 ma non ancora concluse:

## Anno 2025

Categoria	Posti	p.o.
Area degli operatori	0	0,00
Area dei collaboratori	15	3,75
Area dei funzionari	18	4,90*
Area delle elevate professionalità	12	4,80
Tecnologi	2	0,80
Dirigenti	0	0,00
Collaboratori esperti linguistici	0	0,00
<b>Totale</b>	<b>47</b>	<b>14,25</b>

\* n. 2 unità per procedura riservata al personale già in servizio presso l'Ateneo

## Anno 2026

Categoria	Posti	p.o.
Area degli operatori	0	0,00
Area dei collaboratori	4	1,00
Area dei funzionari	4	0,70*
Area delle elevate professionalità	0	0,00
Dirigenti	2	1,30
Collaboratori esperti linguistici	0	0
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>3,00</b>

\* n. 2 unità per procedure riservate al personale già in servizio presso l'Ateneo

## Anno 2027

categoria	posti	p.o.
Area degli operatori	0	0,00
Area dei collaboratori	4	1,00
Area dei funzionari	4	0,70*
Area delle elevate professionalità	4	1,00**
Dirigente	0	0,00
Collaboratore esperto linguistico	0	0,00
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>2,70</b>

\* n. 4 unità per procedura riservata al personale già in servizio presso l'Ateneo

\*\* n. 2 unità per procedura riservata al personale già in servizio presso l'Ateneo

La predetta programmazione risente, ovviamente, delle recenti decisioni assunte dagli organi di Ateneo per il contenimento delle spese per le procedure di reclutamento, conseguente ai tagli effettuati dal MUR sul FFO 2024, nonché delle criticità e dei prevedibili effetti negativi che ciò determinerà anche per il fondo di finanziamento ordinario del 2025.

I punti organico programmati, pertanto, non esauriscono le disponibilità attese sulla base delle cessazioni programmate, e le procedure proposte sono formulate nella misura minima ritenuta necessaria per sopperire alle sofferenze della pianta organica al fine di garantire la qualità dei servizi.

Occorre, inoltre, considerare che la legge finanziaria 2025 ha reintrodotta l'istituto del trattenimento in servizio, nel limite del 10% delle disponibilità assunzionali, previa disponibilità del personale interessato, al fine di consentire alle Amministrazioni

pubbliche di trattenere in servizio il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi. Ciò, pertanto, determinerà da un lato un correttivo per limitare le situazioni di criticità conseguenti al collocamento in quiescenza di personale di elevata esperienza nei settori chiave, mentre dall'altro una minore disponibilità di risorse di punto organico per la programmazione di nuovo reclutamento.

### 3.3.8. Monitoraggio assunzioni obbligatorie

Ai sensi degli artt. 35 e 39 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., l'Ateneo è tenuto – al pari di tutte le Pubbliche Amministrazioni - all'assolvimento degli obblighi previsti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" garantendo, pertanto, l'assunzione di lavoratori

disabili (art. 3, L. 68/1999) ovvero appartenenti alle c.d. categorie protette (art. 18, L. 68/1999), nella misura prevista dalla normativa vigente.

Per quanto riguarda le modalità di determinazione della base di computo e la conseguente quantificazione della quota d'obbligo, l'Ateneo si attiene alle Linee guida all'uso fornite dal Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Si evidenzia, al riguardo, che nell'anno 2022 è stata attivata dall'Ateneo l'ultima (in ordine di tempo) procedura di reclutamento speciale con riserva esclusiva a favore dei soggetti disabili di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, al fine di poter in quel momento ottemperare alla copertura di n. 6 posizioni – da inquadrare nella categoria degli ex B - i

### 3.3.9. Formazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario

La formazione del personale costituisce un momento fondamentale della vita e della carriera lavorativa dei dipendenti, in una prospettiva di profonda valorizzazione e riqualificazione dei processi lavorativi e delle risorse umane. La riorganizzazione degli uffici e dei flussi lavorativi, necessaria per rispondere con efficacia ed efficienza alle odierne sfide internazionali verso cui è lanciato il nostro Ateneo, richiedono personale preparato e motivato a contribuire, con il proprio talento e la propria professionalità, al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Alla formazione del personale è attribuita una rinnovata centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle PA; come ribadito dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con la Direttiva del 28 novembre 2023 e, da ultimo, con la Direttiva 14 gennaio 2025 è fondamentale assicurare a tutto il personale, compreso quello dirigenziale, una formazione per un impegno non inferiore a 40 ore annue, attraverso la definizione di piani formativi generali o specialistici, anche individuali.

Il ruolo centrale e strategico riconosciuto alla formazione del personale è testimoniato anche dalle risorse destinate alla formazione e all'aggiornamento del personale del PTAB e Dirigente, confermato per il 2024 a € 100.000,00.

#### Gli obiettivi del Piano di Formazione 2025-2027 sono così declinati:

- assicurare a tutto il personale, compreso quello dirigenziale, una formazione indirizzata a migliorare le prestazioni rilevate all'esito dei precedenti cicli di valutazione della performance;
- accrescere le competenze manageriali per un efficace empowerment organizzativo e gestione del cambiamento;
- proseguire il percorso formativo rivolto a tutto il Personale Tecnico Amministrativo sulle competenze digitali e delle competenze di base della Suite di Office 365;

quali, per effetto delle successive assunzioni effettuate nel corso del 2023, hanno soddisfatto integralmente il valore della quota d'obbligo che si era registrata al 31/01/2023.

A seguito del monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, effettuato ai sensi dell'art. 39-*quater* del D.Lgs. 165/2001 nel mese di gennaio 2025, relativo al dato del personale in servizio al 31/12/2024, i dati relativi alle scoperture sulle assunzioni obbligatorie di cui alla legge 68/99 risultano essere i seguenti:

- numero scoperture per disabili (L.68/99 art.1): **n. 0 unità**;
- numero scoperture per categorie protette (L.68/99 art.18): **n. 0 unità**.

- sviluppare le competenze linguistiche del personale dedicato all'accoglienza degli studenti e di altri utenti internazionali;
- mantenere aggiornate le competenze delle Figure Professionali di cui al d.lgs. n. 81/2008 Testo Unico in materia di Sicurezza;
- proseguire le attività di formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- proseguire la formazione sui temi della violenza di genere;
- proseguire il percorso formativo dedicato ai temi della gestione del patrimonio bibliotecario;
- potenziare le competenze del personale della ricerca in tema di ricerca collaborativa per attuare i programmi di finanziamento europei e nazionali e per quanto riguarda la rendicontazione e l'audit dei progetti europei;
- potenziare e sviluppare le competenze del personale della terza missione in riferimento alla gestione dell'innovazione e della proprietà intellettuale e dell'attività negoziale, del fundraising nelle sue diverse forme applicabili agli Atenei e alla loro Terza missione;
- proseguire le attività di aggiornamento in riferimento a offerta formativa, management didattico e progettazione didattica;
- approfondire i principi fondamentali del trattamento dei dati personali nei contratti e convenzioni nell'ambito delle attività di ricerca e di terza missione nel rispetto dei principi fissati dal GDPR – Regolamento 2016/679;
- mantenere aggiornate le competenze in riferimento all'utilizzo degli applicativi gestionali;
- proseguire l'aggiornamento sulla sicurezza informatica;
- rappresentare il ciclo di gestione della performance nelle sue fasi più rilevanti: definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- mantenere il presidio permanente delle attività di formazione e aggiornamento specialistico su

- tematiche fiscali e tributarie;
- aggiornare e potenziare le competenze in materia di contratti e appalti anche per quanto riguarda la figura del Responsabile Unico del Procedimento;
- attivare un percorso di formazione sulla comunicazione verbale e non verbale, le relazioni con gli utenti, la gestione delle situazioni di conflitto e di crisi, la comunicazione scritta, digitale e social;
- attivare un percorso sulla gestione e rendicontazione delle riunioni di lavoro;
- avviare una survey sulle modalità e l'efficacia dell'erogazione del piano formativo.

Per l'anno **2024** è stata somministrata la formazione per i seguenti percorsi formativi:

### **Corsi Obbligatori:**

Tutti i corsi obbligatori sono erogati su una piattaforma Moodle interna alla quale si accede con le credenziali personali rilasciate dall'ateneo (<https://percorso.uniroma3.it>).

### **Corsi ex D. Lgs. 81/2008.**

#### **Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.**

##### **Per il personale TAB**

Prima formazione per il personale neoassunto e di prima nomina,  
Aggiornamento per tutto il restante personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.

##### **Tirocinanti**

Prima formazione per i tirocinanti curriculari, equiparati ex lege ai dipendenti neoassunti

##### **Personale Dirigente e i Responsabili di struttura.**

Prima formazione

##### **Formazione dei Preposti e dei Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza.**

A seguito dei decreti di individuazione del personale citato, si sono svolti corsi specifici sia per i Preposti/Addetti, sia per gli RLS.

Per quanto riguarda le misure relative al **primo soccorso**, per tutto il personale prosegue il Corso specifico (12 ore) + BLS/D con esercitazioni in aula, che prevede l'iscrizione al portale ARES per tutti i partecipanti e rilascio dell'attestato.

##### **Antincendio.**

Dopo la designazione e/o il rinnovo dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio prevista dalla legge (Art. 18 – b del D.Lgs. n.81/08) e dai regolamenti d'Ateneo, è stata avviata la formazione e l'aggiornamento degli addetti.

### **Sicurezza informatica**

Fin dal 2021, nell'ambito della attività formative pianificate per il personale t.a.b., è stata attivata una seconda edizione del corso di formazione obbligatorio, articolato in più di 42 moduli, sulla "Sicurezza Informatica", che si svolge in modalità e-learning asincrona.

### **Anticorruzione e trasparenza**

L'anno 2024 si è aperto con l'aggiornamento sulle tematiche dell'accesso, l'anticorruzione e la trasparenza.

### **Contrasto alla violenza di genere**

Si è tenuto nel novembre il consolidato appuntamento della "Giornata contro la violenza sulle donne" organizzato dal Comitato Unico di Garanzia di Roma Tre, valevole come corso per il personale TAB partecipante.

### **Altri corsi obbligatori su piattaforme diverse**

#### **Competenze digitali – certificazione EIPASS**

Nell'ambito del piano formativo di Ateneo, l'Ufficio Formazione ha attivato un nuovo percorso dedicato al consolidamento delle competenze digitali. Il percorso, completamente fruibile online, prevede l'accesso a 7 moduli formativi, di cui tre sono stati individuati come imprescindibili e obbligatori:

- I fondamenti dell'ICT
- Elaborazione di testi
- Foglio di calcolo

#### **Corsi di lingua**

I corsi on line attivati dal luglio 2023 sono terminati positivamente nel giugno u.s., contemporaneamente sono iniziati i corsi in presenza che hanno visto impegnate 37 classi di circa 8 elementi ciascuna. Le unità coinvolte complessivamente sono state 300.

## **Ulteriori percorsi formativi**

### **Piano formativo per il personale delle Biblioteche.**

La continua evoluzione delle tipologie di risorse e la varietà delle tecnologie impongono nuovi approcci alla professione che richiedono un aggiornamento costante da parte del personale bibliotecario; al fine di consentire la piena operatività dei nuovi colleghi assegnati al Sistema Bibliotecario di Ateneo, si è previsto un ciclo di sette lezioni nel mese di marzo.

### **Piano Formativo per l'Area Contratti e l'Area Patrimonio**

Per il personale dell'Area contratti e dell'Area Patrimonio, chiamato a confrontarsi con i cambiamenti previsti dal

Nuovo Codice dei contratti, è proseguito nel 2024 un Percorso di Alta Formazione

### Redazione digitale diffusa

A supporto del raggiungimento degli obiettivi strategici legati alla comunicazione, si è dato seguito al piano formativo sul tema del coordinamento di tutte le attività di aggiornamento delle informazioni sul web e sui canali digitali e verifica la loro rispondenza alle disposizioni vigenti e alle Linee guida per la redazione dei contenuti dei siti web istituzionali al fine di garantirne la massima accessibilità e usabilità.

Il piano formativo è destinato ai redattori delle pagine web ufficiali con scopo di comunicare l'immagine di un Ateneo che offre servizi, attraverso i propri uffici, con un'unica voce comunicativa organica ed efficace.

### Corsi singoli

Corsi formativi specifici, sono individuati di volta in volta dai Direttori delle Direzioni di Ateneo in relazione alla funzione ricoperta dagli interessati e agli obiettivi della Direzione stessa. Nel corso del 2024 hanno partecipato a corsi singoli (Progettazione dei CdS, AVA, IRIS, Terza Missione, TFR e pensioni, nuovo CCNL, qualità dei Dipartimenti, contabilità, eccetera) circa 120 unità di personale

I percorsi formativi sono erogati in parte ricorrendo a fornitori esterni all'Ateneo selezionati sulla base dell'esperienza e competenza nei settori di volta in volta interessati, in parte, non secondaria, coinvolgendo il personale sia tecnico, amministrativo e bibliotecario, sia docente in possesso delle adeguate competenze.

**Complessivamente nell'anno 2024 sono state offerte complessivamente 33.517 ore di formazione e svolte una media pro capite di 30,62 ore**

## Programmazione, monitoraggio e rendicontazione della formazione 2025 – 2026

### Attività di valutazione della formazione

La valutazione concorre al miglioramento degli apprendimenti, documenta lo sviluppo dell'identità personale e promuove l'autovalutazione in relazione all'acquisizione di conoscenze, abilità e competenze.

Gli strumenti più ricorrenti sono: intervento spontaneo, colloquio, questionario, esposizioni scritte o orale individuale o di gruppo, prove aperte ed elaborati scritti, esercitazioni pratiche.

La verifica è la modalità operativa della valutazione, necessaria per monitorare il livello di raggiungimento degli obiettivi fissati e costituisce uno strumento sia per lo studente, che rileva così il grado di preparazione raggiunta e acquisisce consapevolezza dei propri progressi, sia per la Dirigenza, che misura la validità e l'efficacia del lavoro svolto.

### Verifica dell'apprendimento:

La verifica degli apprendimenti si realizza, generalmente, attraverso prove scritte e/o pratiche, e tende a rilevare ed apprezzare le competenze – conoscenze, abilità e atteggiamenti – sviluppate. Il test finale del corso misura l'apprendimento dei concetti e la misura della corretta trasmissione degli stessi dal docente al discente, secondo una logica di efficace trasferimento di conoscenza.

### Verifica dell'efficacia:

Per la verifica dell'efficacia di ciascun corso, vengono utilizzati sondaggi e questionari per raccogliere il feedback sull'esperienza di apprendimento, nei quali viene chiesto se il contenuto del corso era pertinente e facile da seguire, vengono poste domande sull'apprendimento e sui punti chiave, vengono discussi punti di forza e di debolezza del programma e si cerca di capire se la formazione è stata in grado di adattarsi al ritmo ed alle capacità di apprendimento dello studente.

### Attività di sviluppo e consolidamento della formazione quale "dimensione valoriale".

Affinché le unità di personale e la stessa Università si appropriino della dimensione "valoriale" della formazione, è prevista, nel corso del 2025, una Survey sulla problematica dell'approccio alla formazione. Si tratta, dunque, di un intervento *people oriented*, che inizia dall'analisi del singolo punto di vista delle persone che costituiscono l'organizzazione per poi focalizzarsi su quello dell'Ateneo (approccio *bottom-up*), che a cascata andrà ad intervenire coerentemente con quelli che sono gli obiettivi organizzativi condivisi.

Si verificherà, inoltre, il contributo e l'impatto determinato dagli investimenti in formazione e sviluppo del capitale umano per la crescita delle persone, il miglioramento della performance e la produzione di valore pubblico

## Programmazione delle attività formative 2025-2026

### Informazioni per ciascun intervento formativo

Come previsto dalla Direttiva 14 gennaio 2025, di seguito si espone il set di informazioni richieste per ciascun intervento formativo programmato;

#### competenze per l'attuazione della transizione amministrativa

AREA DI COMPETENZE	Corso	livello di padronanza	obbligatorietà SI/NO	destinatari	numero destinatari	numero di ore	test finale	modalità di erogazione	risorse attivabili	tempi di erogazione	normativa di riferimento
PRINCIPI E VALORI DELLA P.A.	La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa	base	SI	tutto il personale TAB	758	8	si	apprendimento autonomo asincrono on line	piattaforma Syllabus	gennaio-febbraio 2025	Art. 97 e 118 della Costituzione; legge n. 241/1990, introdotto dalla legge n. 15/2005;
	Corso di formazione sulla trasparenza e sulla Prevenzione della corruzione	specialistico	SI	Responsabili	144	6?	?	sinrona on line/in presenza	corso autoprodotta	mar-25	legge n. 241/1990; Codice della Trasparenza del 2013 poi con il Decreto legislativo n.97/2016 con cui si è recepito il FOIA; D.lgs. 33/2013; DECRETO LEGISLATIVO 10 Marzo 2023, n. 24 (Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e normative nazionali); DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza; artt. 8, c. 3, e 10, c. 8, lett. a, del D.lgs. n. 33 del 14/03/2013.

#### competenze per l'attuazione della transizione digitale

Area delle COMPETENZE DIGITALI PER LA P.A.	Corso	livello si padronanza	obbligato rietà SI/NO	destinatari	numero destinatari	numero di ore	test finale	modalità di erogazione	risorse attivabili	tempi di erogazione	normativa di riferimento
TRASFORMAZIONE DIGITALE	Trasformazione digitale	da base ad avanzato	SI	tutto il personale TAB	758	1,5	SI	apprendimento autonomo asincrono on line	piattaforma Syllabus	settembre-ottobre 2025	Legge 11 settembre 2020, n.120; Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023, Direttiva sulla Formazione 29/01/2024; Direttiva 14/01/2025, Piano
COMUNICAZIONE E CONDIVISIONE	Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione	da base ad avanzato	SI	tutto il personale TAB	758	1,5	SI	apprendimento autonomo asincrono on line	piattaforma Syllabus	settembre-ottobre 2025	
	Comunicare e condividere con i cittadini, imprese ed altre PA	da base ad avanzato	SI	tutto il personale TAB	758	1,5	SI	apprendimento autonomo asincrono on line	piattaforma Syllabus	settembre-ottobre 2025	
SICUREZZA	Protezione dei dispositivi, della privacy e dei dati personali. Come riconosce e difendere dai principali tipi di attacco informatico	intermedio	SI	tutto il personale TAB	758	14,5	SI	apprendimento autonomo asincrono on line	corso autoprodotta	marzo-dicembre 2025	Triennale per l'Informatica 2022-2024 pubblicato da AGID, Regolamento europeo 2016/679 ; L. 150/2000; PIAO

**competenze per l'attuazione della transizione ecologica**

AREA DI COMPETENZE	Corso	livello si padronanza	obbligato rietà SI/NO	destinatari	numero destinatari	numero di ore	test finale	modalità di erogazione	risorse attivabili	tempi di erogazione	normativa di riferimento
TRANSIZIONE ECOLOGICA	La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile	da base ad avanzato	SI	Responsabili	144	6	SI	apprendimento autonomo asincrono on line	piattaforma Syllabus	gennaio-dicembre 2025	Legge del 22 aprile 2021 n. 55; Piano Nazionale di Transizione Ecologica (PTE) ;Direttiva 20/01/2025; Green Deal; PIAO

**competenze di leadership e le soft skill,**

AREA DI COMPETENZE	Corso	livello si padronanza	obbligato rietà SI/NO	destinatari	numero destinatari	numero di ore	test finale	modalità di erogazione	risorse attivabili	tempi di erogazione	normativa di riferimento
ANALISI E VALUTAZIONE DELLA SPESA PUBBLICA	La misurazione del prodotto delle amministrazioni pubbliche e monitoraggio PNRR presso la SNA	intermedio	SI	Dirigenti e Capi delle Aree interessate	20	24	SI	e-learning	corso autoprodotta	apr-25	Legge del 30 dicembre 2004, n. 311, L. 289/2002; L. 196/2009; Missione 1 del PNRR ; PIAO
Soft Skill	Corso di Inglese specialistico	buono	SI	Dirigenti	10	>36<40	SI	one to one	corso autoprodotta	ottobre 2024- giugno 2025	Direttive MM.FF.PP, Statuto e Regolamenti d'Ateneo

**competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni**

AREA DI COMPETENZE	Corso	livello si padronanza	obbligato rietà SI/NO	destinatari	numero destinatari	numero di ore	test finale	modalità di erogazione	risorse attivabili	tempi di erogazione	normativa di riferimento
--------------------	-------	-----------------------	-----------------------	-------------	--------------------	---------------	-------------	------------------------	--------------------	---------------------	--------------------------

VALORI E PRINCIPI CHE CONTRADDISTINGUONO IL SISTEMA CULTURALE DELLE PPAAs	La cultura del rispetto	base	SI	tutto il personale TAB	758	12	si	apprendimento autonomo asincrono on line	piattaforma Syllabus	aprile-maggio 2025	Artt. 2, 3 e 37 della Costituzione; Direttiva Europea 2024/1385;Dir
	Riforma Mentis	base	SI	tutto il personale TAB	758	1	si	apprendimento autonomo asincrono on line	piattaforma Syllabus	lug-25	ettiva 2000/43/CE del Consiglio Europeo; Carta di Nizza; art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300; legge 9 dicembre 1977, n. 903; D. lgs. 9 luglio 2003, n. 216; L. 28 novembre 2005, n. 246; Codice delle pari opportunità; ComPAct; Direttiva 14 gennaio 2025; Statuto e Regolamenti di Ateneo

**percorsi formativi di approfondimento e di carattere specialistico**

AREA DI COMPETENZE	Corso	livello si padronanza	obbligatorietà SI/NO	destinatari	numero destinatari	numero di ore	test finale	modalità di erogazione	risorse attivabili	tempi di erogazione	normativa di riferimento
COMPETENZE PER L'ATTUAZIONE DELLE TRANSIZIONI AMMINISTRATIVA, DIGITALE E ECOLOGICA	Percorso formativo per la BIM Adoption – FASE 1	specialistico	SI	Personale Aree tecnica-patrimonio -edilizia	20	56	SI	con docente in presenza	corso autoprodotta	gennaio-marzo 2025	L. 36/ 2023 articolo 43 ed allegato I.9 -atto organizzativo OIR (norma ISO 19650);Comp Act; Direttiva 14 gennaio 2025
Competenze per l'attuazione della transizione digitale- Comunicazione e condivisione	Redazione digitale diffusa	specialistico	consigliato	redattori delle pagine web ufficiali d'Ateneo	226	3	NO	sincrona on line con docente	corso autoprodotta	variabile	Piano Triennale per l'informatica 2022-2024 pubblicato da AGID, Regolamento europeo 2016/679, Statuto e Regolamenti di Ateneo
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA - COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	La verbalizzazione e delle delibere degli OO.CC.	specialistico	SI	Personale dei Dipartimenti e Segreterie OO.CC. Centrali	50	2	no	webinar	corso autoprodotta	mag-25	d.lgs. n.267/2000,D. lg. n. 85/2005, Codice dell'amministrazione digitale,Comp Act; Direttiva 14 gennaio 2025; Regolamenti di Ateneo
COMPETENZE SPECIALISTICHE: autovalutazione,	Progettazione e gestione dei corsi di studio	specialistico	SI	personale coinvolto nella	50	14	facoltativo	telematica sincrona	fondazione CRUI	febbraio-luglio 2025	Decreto Ministeriale n. 509 del 3

accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio e valutazione periodica delle Università	con i requisiti-AVA3			progettazione o riprogettazione di corsi di studio, nonché nelle attività di autovalutazione riguardo l'offerta formativa.								novembre 1999 – Regolamento recante norme concernenti l'autonomia didattica degli atenei. Decreto Ministeriale n. 270 del 22 ottobre 2004; Decreto del Presidente della Repubblica n. 76 del 1° febbraio 2010; Legge n. 240 del 30 dicembre 2010; Decreto Legislativo n. 19 del 27 gennaio 2012 ; Decreto Ministeriale n. 47 del 30 gennaio 2013; Decreto Ministeriale n. 1059 del 23 dicembre 2013; Adeguamenti e integrazioni al DM 30 gennaio 2013, n. 47; Decreto Ministeriale n. 194 del 27 marzo 2015; Decreto Ministeriale n. 987 del 12 dicembre 2015; Decreto Ministeriale n. 60 del 8 febbraio 2017
	Assicurazione Qualità di Dipartimento-AVA3	specialistico	SI	Responsabili della gestione della didattica nei Dipartimenti, segreterie studenti e amministrazione centrale	50	8	facoltativo	telematica sincrona	fondazione CRUI	febbraio-luglio 2025		

percorsi formativi per specifiche disposizioni normative

COMPETENZE	Corso	obbligatorietà SI/NO	destinatari	numero destinatari	numero di ore	test finali	modalità di erogazione	risorse attivabili	tempi di erogazione	normativa di riferimento
COMPETENZE relative a principi e valori in	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro- Prima convocazione -	Si	Neoassunti; tirocinanti annuali	variabile	12	SI	mista: online + presenza	corso autoprodotta	variabili in relazione alla presa di servizio/inizio stage-tirocinio	D. lgs. 81/2008, accordo Stato-Regioni; Statuto e Regolamenti di Ateneo
	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro-aggiornamento	SI	personale in servizio	variabile	6	SI	mista: online + presenza	corso autoprodotta	quinquennale e variabile in relazione all'ultimo aggiornamento	
	Corsi di formazione per lavoratori incaricati	Si	personale neominato	variabile	16	SI	mista: online + presenza	corso autoprodotta	variabili in relazione alla data di nomina	

materia di SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, TRASPARENZA E INTEGRITA'.	dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio .Preposti e dei Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza.									
	Corsi di formazione per lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio.Preposti e dei Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza.	Si	personale in servizio	variabile	8		mista: on line + presenza	corso autoprodotta	quinquennale e variabile in relazione all'ultimo aggiornamento	
	Corso di primo soccorso+BLS+AR ES	SI	personale in servizio	variabile	12	SI	mista: on line + presenza	corso autoprodotta	variabili in relazione alla data di nomina	
COMPETENZE relative a principi e valori del PNRR	PEF - Percorsi di Formazione Docenti ex D.P.C.M. 4 agosto 2023	SI	docenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado	numero dei posti disponibili è definito dal Ministero	variabile in base ai CFU 60 o 30 conseguibili (1500 - 750)	SI	80% in presenza	corso autoprodotta	annuale	decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 59; D.P.C.M. 4 agosto 2023, Statuto e Regolamenti di Ateneo

## 4. Monitoraggio

### 4.1. Il cruscotto operativo

Al fine di garantire un continuo controllo dello stato di salute del sistema, attivare per tempo azioni correttive e fornire ai valutatori il dato finale relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* dell'Ateneo, è attivo un cruscotto operativo che sintetizza in report grafici i dati rilevati nel corso dell'anno di rilevazione.

La piattaforma informatica dedicata si occupa di leggere i dati dalle diverse fonti, generalmente database degli applicativi in uso alle strutture, e applicare funzioni di sintesi rendendo graficamente lo stato di completamento rispetto ai target prefissati.

Saranno quindi disponibili grafici per tutti gli obiettivi a partire da quelli strategici, che visualizzano i macro-obiettivi di sistema e quelli relativi ai macro-obiettivi dei piani strategici, fino a quelli operativi che visualizzano il grado di soddisfazione rilevato dalle campagne di *customer satisfaction*. La visualizzazione di ciascuno di questi dati sarà permessa ai soggetti interessati con una gradualità di autorizzazione che va dalla visibilità a tutto il pubblico fino ad autorizzazioni per singole unità operative.

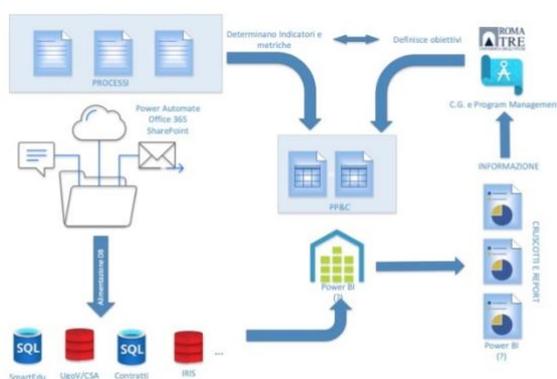


Figura 2 - Schema architetturale del cruscotto operativo

### 4.2. Monitoraggio in itinere

Per monitorare l'andamento di ciascun obiettivo e valutarne il livello di raggiungimento viene redatto uno **studio di fattibilità** nel quale sono definite le azioni, con i relativi indicatori e *target*,

attraverso le quali si intende perseguire il risultato. In esso vengono precisate le fasi, i tempi e le risorse umane e finanziarie che si prevede di impiegare. Gli studi di fattibilità sono trasmessi alla Direzione Generale entro il mese successivo all'approvazione del PIAO.

Durante la gestione è garantito un monitoraggio costante del piano degli obiettivi e un momento di rendicontazione semestrale da svolgersi solitamente entro il mese di luglio dell'anno di rilevazione. La reportistica dovrà essere costituita da **schede di avanzamento** per ciascun obiettivo, redatte dal dirigente, nelle quali saranno illustrati i risultati di periodo per ciascun indicatore, rilevando le azioni completate, rispetto al valore obiettivo (*target*), una descrizione dei rischi e le criticità che potrebbero inficiare il raggiungimento degli obiettivi a fine anno.

Le schede di monitoraggio semestrale saranno generate tramite il cruscotto operativo finalizzato alla misurazione e valutazione della Performance d'Ateneo, quindi trasmesse alla Direzione Generale entro il 15 luglio dell'anno di rilevazione.

Le criticità eventualmente presenti e l'opportunità o necessità di correttivi sono condivise dal Direttore Generale con il Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 150/2009.

### 4.3. Rendicontazione finale

La rendicontazione finale ha luogo nel mese di gennaio attraverso apposite **schede di rendicontazione finale** con le quali i Dirigenti comunicano il raggiungimento o meno degli obiettivi. Gli obiettivi che si suddividono in più azioni si considerano raggiunti se tutte le azioni sono portate a termine. Le schede di rendicontazione finale sono anch'esse generate tramite la piattaforma informatica dedicata e trasmesse alla Direzione Generale entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il NdV verifica il raggiungimento degli obiettivi attraverso l'esame delle carte di lavoro e all'esito valida la Relazione sulla performance ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c, e 4 bis del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., in modo che sia pubblicata sul sito istituzionale dell'Università entro il 30

giugno, così come previsto all'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009.

La validazione sarà condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare l'impegno e la qualità della performance di cui al Titolo III del medesimo D.lgs. n. 150/2009.

## ELENCO ALLEGATI

### VALORE PUBBLICO

- 2.1.1 Documento di programmazione triennale di Ateneo 2024-2026
- 2.1.2 Piano triennale delle Azioni positive 2025-2027
- 2. 1.3 Estratto dalla nota illustrativa al Bilancio 2025

### PERFORMANCE

- 2.2.1 Declinazione alle strutture del Piano degli obiettivi 2025-2027

### RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

- 2.3.1 Report RCM processi e rischi
- 2.3.2 Elenco processi con dettaglio norme
- 2.3.3 Elenco processi con funzioni aziendali
- 2.3.4 Trend di Rischio
- 2.3.5 Sintesi dei rischi
- 2.3.6. Organigramma funzionale