

PIANO
INTEGRATO DI
ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE

2023-2025





SOMMARIO

PREMESSA.....	3
Sezione 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
Chi siamo	6
Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	8
valore pubblico.....	8
La Sostenibilità	10
L'edilizia e sicurezza	11
L'Assicurazione della qualità e la customer satisfaction.....	11
Misurazione del valore pubblico	12
Performance	13
integrazione tra programmazione strategica e operativa e pianificazione economica	28
Rischi corruttivi e trasparenza.....	32
L'analisi del contesto esterno e interno	34
La mappatura dei processi	42
Le misure organizzative.....	45
La programmazione della trasparenza	53

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	57
Struttura Organizzativa di Ateneo – Organigramma	58
Organizzazione del Lavoro Agile 2022-2024	67
Il lavoro agile post emergenziale	67
Piano triennale dei fabbisogni del personale (2023-2025).....	71
Formazione del personale	77
Misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale	79
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	80
valore pubblico e performance	80
rischi corruttivi e trasparenza.....	81
organizzazione e capitale umano	81



PREMESSA

In un contesto di complessità amministrativa e normativa, il legislatore italiano con il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto una innovativa forma di pianificazione per le pubbliche amministrazioni con l'obiettivo di semplificare le procedure e migliorare la trasparenza dei processi decisionali. Nello specifico, l'art. 6 del succitato Decreto Legge prevede che le amministrazioni pubbliche con oltre cinquanta dipendenti adottino un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), un unico documento che racchiude tutti gli atti di pianificazione e programmazione previsti dalla normativa per le PA e, nel caso specifico delle università, mira a migliorare la qualità del servizio erogato e a creare valore pubblico per i portatori di interessi interni ed esterni. In ottemperanza al DPR 24 giugno del 2022, n. 81, questo piano triennale, aggiornato annualmente, integra diversi piani tra cui il Piano della Performance, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, e il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. In un'ottica di massima semplificazione, il PIAO si propone di superare la molteplicità e la frammentazione dei documenti programmatici e creare un unico piano che racchiuda le strategie e le azioni dell'amministrazione.

Il PIAO che presentiamo qui è il frutto di un approccio sistemico orientato alla missione e alla vision dell'Università di Roma "Foro Italico". Questa comunità accademica è impegnata nella valorizzazione della sua tradizione di Ateneo dedicato alle scienze dello sport e della salute, ispirandosi ai valori dello sport come cultura e stile di vita. L'Università considera lo sport un "bene comune" e un "capitale" per lo sviluppo umano individuale e comunitario e promuove questa cultura attraverso la diffusione delle life skills, partendo proprio dallo sport. Il nostro obiettivo è quello di formare giovani

capaci di affrontare il mondo del lavoro in continua evoluzione, che sfida continuamente le aspettative e abbraccia le frontiere globali. L'Università si è sempre impegnata nella politica formativa per sviluppare la dimensione economica e sociale dello sport, partecipando attivamente alla vita sociale ed economica attraverso politiche di sviluppo dei servizi offerti al territorio e di trasferimento delle tecnologie. In quanto Ateneo statale, il nostro obiettivo finale è contribuire allo sviluppo culturale ed economico del Paese, valorizzando e gestendo al meglio le risorse economiche e umane a disposizione.

L'Ateneo è impegnato a favorire la formazione a tutto campo dei membri della sua comunità, mirando a promuovere l'apprendimento permanente, la mobilità e l'internazionalizzazione in un contesto valoriale che favorisce sempre la coesione e incoraggia la creatività e l'innovazione.

L'Università riconosce il valore della persona umana e promuove l'autonomia, la responsabilità e il merito delle persone che contribuiscono dall'interno al suo sviluppo, impegnandosi costantemente per la corretta gestione delle risorse amministrative ed economiche, garantendo sempre una equa valutazione del personale, dei servizi e delle strutture.

Il PIAO è pubblicato sul portale (<https://piao.dfp.gov.it/>) della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e sul sito istituzionale di Ateneo.



SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Amministrazione pubblica

Università degli Studi di Roma "Foro Italico"

Indirizzo

Piazza Lauro de Bosis, 15 – 00135 Roma

PEC

rettorato@pec.uniroma4.it

P.IVA

07589431001

C.F.

80229010584

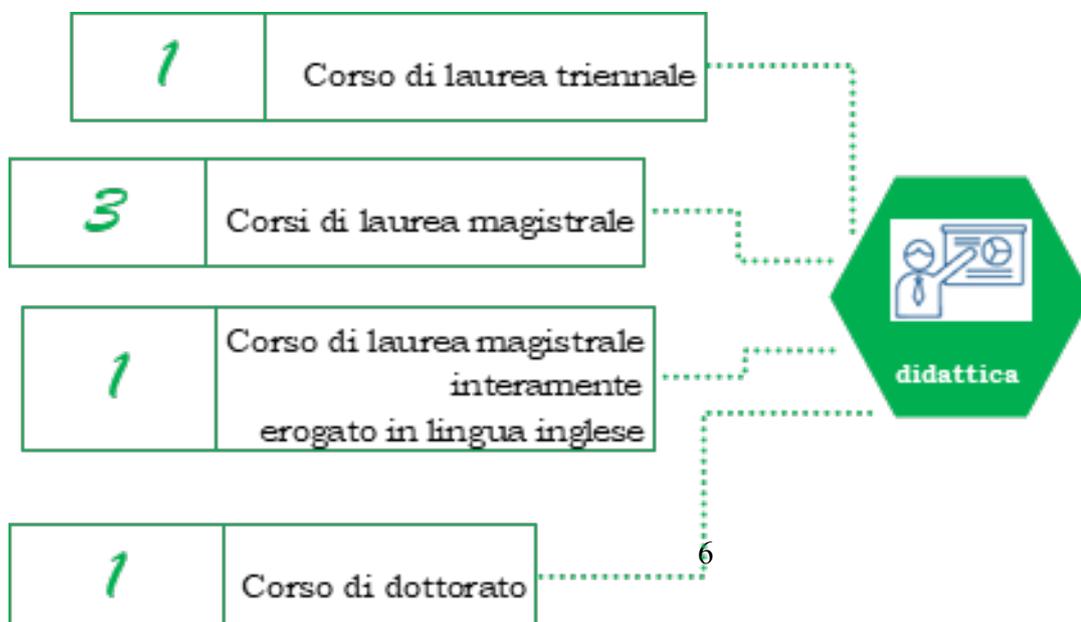
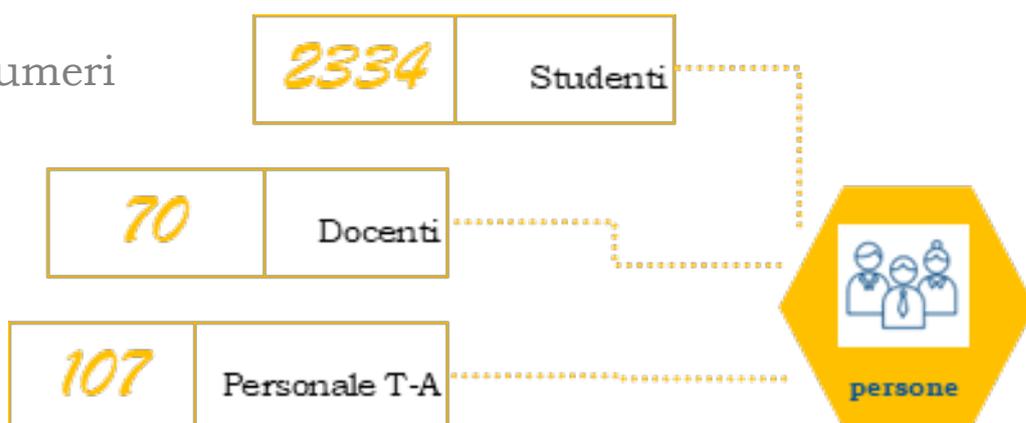
Sito Web

www.uniroma4.it

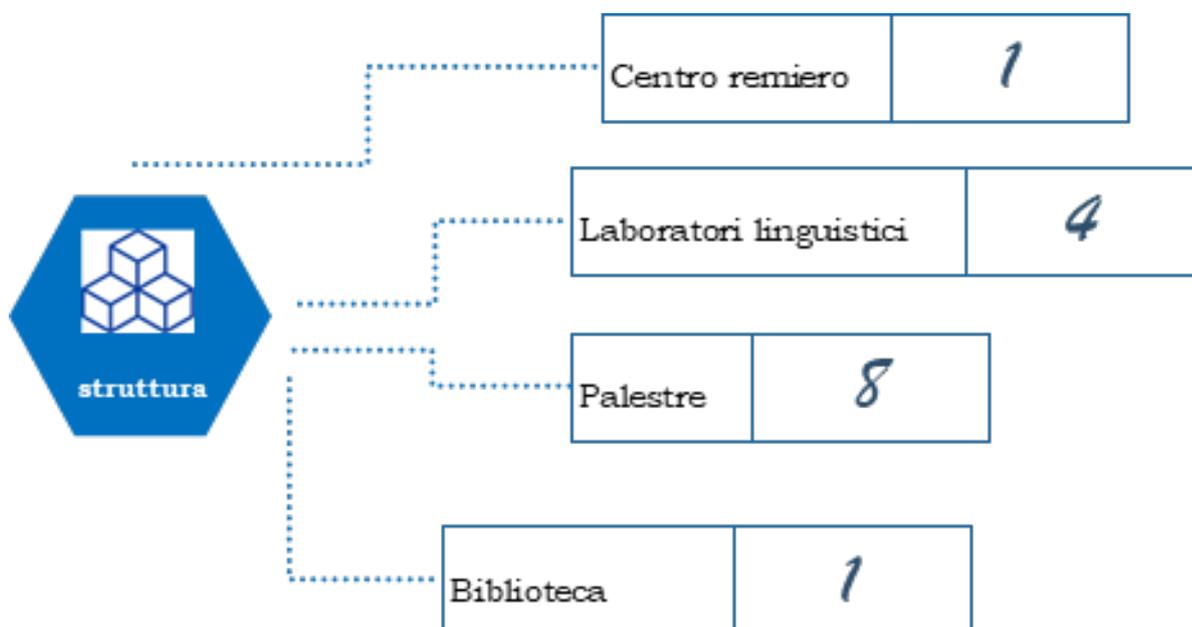
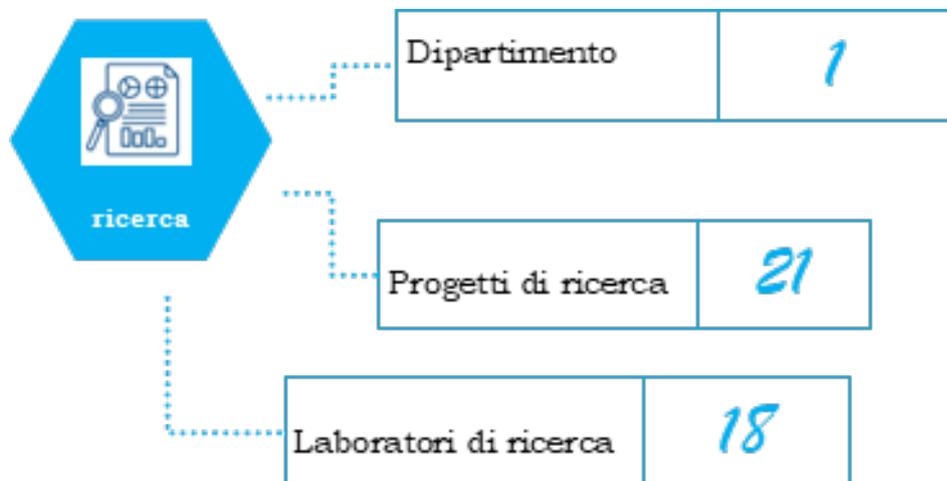


CHI SIAMO

L'Ateneo in numeri



Unico Ateneo Italiano interamente dedicato alle Scienze Motorie





SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

VALORE PUBBLICO

L'introduzione della Legge 113/2021 comporta che ci sia un'armonizzazione dei processi di pianificazione, dando particolare rilievo alla centralità delle strategie di governance per la creazione di valore pubblico.

Il Valore Pubblico può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dalle attività dei diversi soggetti pubblici, nella gestione delle risorse disponibili sia materiali (finanziarie, tecnologiche etc.) che immateriali (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, sostenibilità ambientale, capacità di riduzione dei rischi dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi). Il Valore Pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni nei confronti degli stakeholder, ma anche alle condizioni di benessere interno all'Amministrazione.

In accordo con questa definizione, per valore pubblico, l'Università "Foro Italico" intende il raggiungimento di un livello di benessere multidimensionale che va dal sociale all'aspetto economico ed ambientale, auspicando il raggiungimento di un "equilibrio fra impatti".

L'Università "Foro Italico", pertanto, crea valore pubblico nei confronti dei propri studenti, delle loro famiglie, dei cittadini, delle istituzioni e del territorio, attraverso gli obiettivi e le azioni delineati nel

piano strategico di ateneo 2023-2025. In questa direzione, nella formulazione del valore pubblico si è tenuto conto dei principali atti di programmazione nazionali e internazionali, fra cui le Linee generali d'indirizzo MUR della programmazione delle Università 2021-2023, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Programma Nazionale per la Ricerca 2021-2027 ed in particolare l'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Un aspetto importante del valore pubblico è la replicabilità nel tempo, che per l'università "Foro Italico" si declina anche nella unicità della propria tradizione nell'ambito delle scienze del movimento umano e dello sport che valorizza la grande pervasività culturale, formativa e sociale del fenomeno dello sport nella sua più ampia accezione, espandendo il proprio campo d'azione ad altri ambiti, generali e specifici, quali, in particolare, la salute e il benessere, la società e il lavoro, il turismo e il tempo libero, la formazione in campo educativo, la comunicazione, l'espressività e la creatività corporea. Assumono rilievo nella missione dell'Ateneo i temi dell'impegno sociale, quali la solidarietà e i processi di integrazione, l'inclusione dei soggetti in condizione di disabilità o disagio, la cooperazione, lo sviluppo, la pace. Per queste ragioni, il valore pubblico dell'Università Foro Italico si declina in attività e progetti che vanno sempre nella direzione di:

- promozione attiva della fruizione di alcuni dei più importanti diritti umani attraverso lo sport, il diritto alle pari opportunità e all'eguaglianza, ad una fruizione qualitativamente rilevante del tempo libero, alla ricreazione e allo svago, al rispetto e alla dignità, all'inclusione sociale, al benessere e alla salute, all'accesso alle risorse, ai mezzi e alle strutture;
- miglioramento delle condizioni di salute delle proprie risorse (impatti interni)
- monitoraggio dello stato delle risorse disponibili al fine di migliorare la loro salute (impatti interni)
- promozione degli stili di vita volti a garantire il benessere psico-fisico del cittadino (impatti esterni)
- collaborazione con le Istituzioni (ministeri, enti locali ecc.) e con il sistema sportivo (impatti esterni)
- promozione e inclusione sociale attraverso lo sport e i suoi fondamenti (impatti esterni).

Nell'arco dei prossimi anni, l'Ateneo intende continuare su questa specifica linea che ispira la sua principale politica formativa, cercando di potenziare le risorse da mettere a disposizione nella prospettiva di un maggiore impatto sul territorio e sulla Nazione. Nella tabella 01, sono declinati gli impatti che si attendono dalle strategie di ateneo e che saranno riviste annualmente.

Ambito strategico	Stakeholder/Utenti	Impatti attesi	Dimensione del Benessere
Didattica	Studenti	Miglioramento possibilità lavorative e prospettive di carriera	Socio-Economico
	Studenti	Miglioramento della qualità dei servizi	Socio-Economico
	Studenti	sviluppo delle tecnologie didattiche attraverso la realizzazione del nuovo portale di ateneo	Socio-Economico, Ambientale
Ricerca	Università	Aumento della qualità delle pubblicazioni scientifiche	Socio-Economico
Terza missione/impatto sociale	Società	Promozione dell'attività fisica e dello sport come strumento di mantenimento e recupero dello stato di salute, benessere e sostenibilità ambientale	Sociale, Sanitario, Ambientale, Economico
	Società	Trasferimento di conoscenza a vantaggio dell'innovazione in ambito sportivo	Sociale, Economico
	Università / Territorio	Rapporti di collaborazione con enti e territorio	Sociale
	Studenti	Inclusione	Sociale
Aree strategico trasversale	Università / Territorio	Riqualificazione infrastrutturale e valorizzazione del patrimonio edilizio	Sociale, Ambientale, Economico

Tab. 01 *Impatti attesi declinati rispetto agli stakeholder.*

LA SOSTENIBILITÀ

A causa dell'attuale crisi energetica ed ambientale si è reso necessario per l'Università degli Studi di Roma "Foro Italico" intraprendere un percorso finalizzato alla riduzione dei consumi e di conseguenza dei costi derivanti dalle spese per l'energia, per la tutela dell'ecosistema e per le continue oscillazioni del mercato. A tal fine l'Ateneo ha provveduto a redigere un Piano Operativo per il Risparmio Energetico all'interno del quale sono stati analizzati i consumi sostenuti dall'Ateneo e valutata una serie di soluzioni da adottare per ottenere una sensibile diminuzione degli stessi attraverso interventi infrastrutturali e di riorganizzazione degli spazi e del lavoro da adottare nel breve, medio e lungo periodo, nonché un codice comportamentale a costo zero per gli utenti dell'Ateneo.

L'EDILIZIA E SICUREZZA

In generale la strategia di Ateneo in materia di edilizia e di infrastrutture non è finalizzata esclusivamente al miglioramento e all'arricchimento del proprio Patrimonio, ma intende anche porsi come opportunità per sviluppare sinergie con il territorio della Città di Roma e con i soggetti che concorrono alla gestione, alla pianificazione e al progresso della stessa (Enti locali e imprese private) in linea con gli assi strategici di fondo dell'Ateneo (centralità del capitale umano, sviluppo sostenibile di Ateneo e collaborazione e integrazione territoriale). Sulla base di tali presupposti l'Università degli Studi di Roma "Foro Italico" intende consolidare la propria presenza sul territorio, mediante il rinnovo e l'ampliamento delle proprie attività, da perseguirsi attraverso un'articolata serie di azioni e interventi sul Patrimonio Edilizio di Ateneo.

In tale contesto è doveroso citare un importante progetto dell'Ateneo riguardante l'attivazione del Piano di valorizzazione e riqualificazione delle aree interne ed esterne del complesso immobiliare denominato "IIS Biagio Pascal", sito in Roma. Il progetto, in base ad una Convenzione già sottoscritta a fronte della concessione dei locali da parte della Città Metropolitana di Roma Capitale, verterà sul recupero e sull'adeguamento funzionale dei locali oggetto della Concessione da adibire alle attività didattiche proposte dall'Ateneo e sulla ristrutturazione dell'attuale padiglione esterno al fine di adibirlo a palestra polivalente e spazio outdoor attrezzato. Gli interventi di sopra descritti hanno come scopo finale anche la condivisione con il Territorio.

Una serie di attività programmate nel triennio sono volte alla continuazione del programma di messa in sicurezza sia a fini di adeguamento dei locali dell'Ateneo che di sicurezza antincendio del patrimonio edilizio.

Altro aspetto rilevante nella strategia di Ateneo riguarda la riqualificazione energetica del proprio patrimonio. Nel corso del corrente programma triennale dei lavori 2023-2025 partiranno tutti gli interventi previsti riguardanti lavori di riqualificazione inerenti le componenti impiantistiche e della centrale energetica, degli edifici e delle reti infrastrutturali di distribuzione dei fluidi, ma anche sostituzione, rinnovo e implementazione di componenti edili dei fabbricati, quali serramenti, illuminazione e pacchetti isolanti oltre alla realizzazione di un nuovo impianto fotovoltaico.

L'ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ E LA CUSTOMER SATISFACTION

Il Sistema AQ dell'Ateneo del Foro Italico evidenzia le relazioni tra gli attori del sistema, gli obiettivi e i documenti prodotti periodicamente per la verifica delle azioni intraprese e per il miglioramento continuo. Nel percorso di continuo miglioramento, il sistema di monitoraggio del valore pubblico si rafforza con la dimensione della qualità dei servizi attraverso il costante controllo degli indicatori

introdotti nella Carta dei servizi e la misurazione della soddisfazione dell'utenza (customer satisfaction).

MISURAZIONE DEL VALORE PUBBLICO

Allo scopo di misurare il valore pubblico l'ateneo considera una selezione di indicatori, coerenti con il piano strategico 2023-2025, al fine di valutare gli impatti attesi e la conseguente quantificazione della creazione di valore pubblico, come indicato in tabella 02

Indicatori	Valore iniziale	Fonte	Target 2023/2024	Target 2024/2025
Tasso di occupazione ad un anno dalla laurea dei laureati magistrali	75%	AlmaLaurea	≥ 75%	≥ 75%
% di laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studio	85%	AlmaLaurea	≥ 85%	≥ 85%
% delle pubblicazioni su riviste del primo quartile (aree bibliometriche)	65%	Scopus	≥ 65%	≥ 65%
Numeri di eventi di public engagement	1	indagine interna	3	4
Gradimento complessivo dei servizi (risposte pienamente positive)	26%	indagine interna	≥ 26%	≥ 26%

Tab. 02 *Indicatori per la misurazione del valore pubblico*

PERFORMANCE

L'Università degli studi di Roma "Foro Italico" articola la definizione degli obiettivi strategici in tre ambiti per il triennio 2023 – 2025 (Piano Strategico di Ateneo 2023 – 2025) ovvero Didattica, Ricerca, Terza missione / Impatto sociale focalizzando l'attenzione anche sulle Aree di intervento strategico che investono trasversalmente le tre linee di indirizzo come ad esempio: lo sviluppo sostenibile, l'assicurazione della qualità, il risparmio energetico, welfare, gender equality ecc. Tutto questo in linea con quanto indicato nell'agenda ONU 2030 al fine di far diventare gli obiettivi indicati nell'Agenda il punto di riferimento e il pilastro fondamentale dell'intero impianto strategico del Piano triennale.

La performance di Ateneo è la risultanza delle tre seguenti componenti, tra di loro interdipendenti:

La **performance strategica** è il risultato da raggiungere secondo gli obiettivi del Piano Strategico che si estrinsecano a loro volta in obiettivi operativi nella sottosezione "performance" del PIAO. Tale performance valuta l'impatto dell'azione dell'Ateneo nei confronti del contesto di riferimento e, più in generale, della collettività, attraverso la creazione di valore pubblico. Le scelte strategiche possono essere perseguite e raggiunte solo attraverso la partecipazione collettiva sia della componente accademica che della componente amministrativa.

La **performance organizzativa** si esplica attraverso la realizzazione degli obiettivi operativi assegnati alle strutture di Ateneo a declinazione degli obiettivi del Piano Strategico. La pianificazione e programmazione degli obiettivi operativi coinvolge per il 2023 il gruppo di lavoro Performance mediante il confronto tra il gruppo e i responsabili delle strutture.

La **performance individuale** è il contributo che un individuo apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento degli obiettivi operativi di performance, della qualità dei servizi erogati nonché della valutazione dei comportamenti organizzativi.

Gli obiettivi operativi dell'azione amministrativa, definiti nel PIAO con i rispettivi indicatori e target, acquisiscono per declinazione i goals dell'Agenda 2030 dell'ONU degli obiettivi strategici di riferimento, dando in tal modo evidenza del Valore Pubblico a cui sono finalizzati.

Gli obiettivi sono chiaramente definiti, misurabili e temporizzabili e come, già detto nel SMVP 2023, sono assegnati alle strutture e possono essere di innovazione, miglioramento e consolidamento:

- obiettivi di innovazione: sono obiettivi finalizzati alla realizzazione di progetti innovativi di particolare rilievo per l'Ateneo;

- obiettivi di miglioramento: sono obiettivi finalizzati al miglioramento dei servizi offerti e all'efficientamento di processi e procedure già esistenti;
- obiettivi di consolidamento: sono obiettivi diretti a consolidare il livello qualitativo raggiunto in termini di servizi, processi e procedure.

Metodologicamente, nella formulazione degli obiettivi operativi, si tiene conto, in un'ottica di misurazione dei risultati ottenuti, della seguente distinzione:

- indicatori di efficienza: esprimono la capacità di utilizzare le risorse economico-finanziarie, strumentali in modo sostenibile e tempestivo nella realizzazione delle varie attività dell'amministrazione. L'efficienza può essere misurata in termini economici e/o fisici.
- indicatori di efficacia: esprimono l'adeguatezza dell'output erogato rispetto alle aspettative e necessità degli utenti (interni ed esterni) e possono essere misurati sia in termini quantitativi ((come quantità erogata e fruita) che qualitativi (come qualità erogata e percepita)
- indicatori di impatto volti alla creazione di valore pubblico: esprimono l'effetto atteso o generato l'outcome - da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale della collettività rispetto alle condizioni di partenza del servizio.

Dal Piano Strategico 2023-2025, elaborato dal Rettore e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ateneo, scaturiscono gli obiettivi strategici che la nostra comunità accademica intende perseguire nel prossimo triennio delineati in:

Didattica (D): Ampliamento e revisione dell'offerta formativa

- D1. Riqualificare l'offerta formativa dell'Ateneo e promuovere percorsi formativi innovativi e di eccellenza: *Riqualificare ed ampliare l'offerta formativa dell'Ateneo*
- D2. Sviluppare il sistema di comunicazione e promozione della didattica: *sviluppare tecnologie didattiche;*

Ricerca (R): Potenziamento dell'organizzazione e qualità della ricerca

- R1. Innalzare la produttività, la qualità della ricerca e la sua dimensione interdisciplinare e internazionale;
- R 2. Migliorare il sistema di AQ della ricerca;
- R 3. Promuovere la politica di Open Science

Terza Missione/impatto sociale (TM): Consolidamento sociale ed economico sul territorio

- TM 1. Aumentare l'impatto delle attività di Ateneo verso il territorio e la società;
- TM 2. Favorire le iniziative di apprendimento permanente;

Aree di intervento strategico trasversale (AIS)

- AIS 1. Consolidare la Governance e la gestione di Ateneo del processo di AQ;
- AIS 2. Consolidare lo sviluppo organizzativo dell'Ateneo;
- AIS 3. Promuovere e sostenere le politiche sulle Pari Opportunità e sul Gender Equality;
- AIS 4. Consolidare l'agenda delle politiche sociali dell'Ateneo.

Dal Piano Strategico 2023 - 2025 che ha, quindi, suddiviso l'azione in 4 ambiti specifici: Didattica (D), Ricerca (R), Terza Missione (TM) e Aree di intervento strategiche trasversali (AIS) sono stati individuati i relativi obiettivi operativi e di conseguenza le aree amministrative di pertinenza che contribuiscono in collaborazione alla realizzazione dello stesso.

Coerentemente con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione 2023, è stata specificata la Responsabilità politica e gestionale dell'obiettivo operativo di struttura, la data fine, cioè la data entro cui l'obiettivo deve essere raggiunto, di carattere annuale o pluriennale nell'ambito del triennio 2023-2025, è presente l'indicatore, il target che è stato definito sulla base del valore iniziale esposto, laddove presente, ed è associato un budget di spesa qualora l'obiettivo necessiti di risorse economiche per la sua realizzazione. Si sottolinea che per l'anno 2023 gli obiettivi operativi individuati non necessitano di risorse economiche per la loro realizzazione.

Nel rispetto della normativa vigente è identificata la dimensione degli obiettivi, che si declina in:

- obiettivi di semplificazione, efficienza, economicità e qualità dei procedimenti;
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Didattica (D)

OBIETTIVO STRATEGICO: D1. Riqualificare l'offerta formativa dell'Ateneo e promuovere percorsi formativi innovativi e di eccellenza							4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	8 LAUREO DIENTOSO E CRESCITA ECONOMICA
Obiettivo Operativo	Responsabilità	Indicatore	Baseline	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Budget 2023	
D1.1 Modificare l'ordinamento del corso di laurea triennale in scienze motorie e sportive ai bisogni del contesto economico e lavorativo	<p>POLITICA: Delegato alla Didattica. Dipartimento. Presidente CdL.</p> <p>GESTIONALE: Programmazione Didattica. Servizio Orientamento, Tirocinio e Job Placement.</p>	<p>a. Processo di accreditamento del CdL22</p> <p>b. Consultazione parti sociali</p> <p>c. Revisione dell'ordinamento</p> <p>d. Revisione delle politiche di orientamento</p> <p>e. Predisposizione schede informative per i partner internazionali</p>		<p>a. Dicembre 2023</p> <p>b. Relazione di consultazione</p> <p>c. Settembre 2023</p> <p>d. Settembre 2023</p> <p>e. Dicembre 2023</p>				
D1.2 Organizzare ed erogare un corso di laurea triennale a distanza	Ufficio Tutorato specializzato. Centro Telematico.	<p>a. Studio di fattibilità</p> <p>b. Progettazione</p> <p>c. Attivazione</p>		Dicembre 2023	Dicembre 2024	Settembre 2025		
D1.3 Internazionalizzare il Corso di Laurea magistrale in Scienza e Tecnica dello Sport	<p>POLITICA: Delegato alla Didattica. Dipartimento. Presidente CdL.</p> <p>GESTIONALE: Programmazione Didattica. Servizio Orientamento, Tirocinio e Job Placement. Area Relazioni Internazionali. Area servizi agli Studenti. Centro Linguistico</p>	Progettazione del Corso		Dicembre 2024				

OBBIETTIVO STRATEGICO: D2 Sviluppare il sistema di comunicazione e promozione della didattica


Obiettivo Operativo	Responsabilità	Indicatore	Baseline	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Budget
D2.1 Promuovere l'utilizzo del nuovo portale di Ateneo presso i principali stakeholder	POLITICA: Direttore Generale. Direttore di Dipartimento Direzione Relazioni Internazionali.	Numero di Incontri/seminari/workshop		Dicembre 2023			
D2.2 Attivare un'indagine ad hoc sul livello di gradimento del portale presso i principali stakeholder	Orientamento, Tirocinio e Job Placement. Direzione Affari Generali. Tutti gli uffici di Ateneo GESTIONALE: Direzione Relazioni Internazionali.	a. Identificare i principali stakeholder b. Predisporre il questionario c. Somministrare il questionario		Dicembre 2023	Dicembre 2024	Dicembre 2025	
D2.3 Avviare un'indagine ad hoc sul livello di gradimento della parte intranet del personale di Ateneo e degli studenti	Orientamento, Tirocinio e Job Placement. Direzione Affari Generali. Tutti gli uffici di Ateneo	a. Predisporre il questionario b. Somministrare il questionario			Dicembre 2024	Dicembre 2025	

Ricerca (R)

OBIETTIVO STRATEGICO: R1 Innalzare la produttività, la qualità della ricerca e la sua dimensione interdisciplinare e internazionale						3 SALUTE E BENESSERE	4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
Obiettivo Operativo	Responsabilità	Indicatore	Baseline	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Budget		
R1.1 Promuovere la ricerca interdisciplinare attraverso azioni mirate ad accrescere la cooperazione tra i laboratori di ricerca anche attraverso la collaborazione con ricercatori stranieri	POLITICA: Delegato alla ricerca. Direttore Dipartimento. GESTIONALE: Dipartimento Amministrazione Dipartimentale Ufficio Ricerca	a. Numero progetti multidisciplinari b. Implementare il sistema di monitoraggio delle pubblicazioni c. Numero di pubblicazioni interdisciplinari		Numero 3 progetti	Numero di pubblicazioni (da definire)	Numero di pubblicazioni (da definire)			
R1.2 Migliorare la Qualità della produzione scientifica		a. Indicatori di qualità della ricerca b. Report annuale delle pubblicazioni suddivise per fascia	pubblicazioni fascia Q1= 65% delle pubblicazioni totali			Incremento triennale delle pubblicazioni su riviste di fascia Q1			
R1.3 Migliorare l'attrattività all'estero del dottorato di ricerca		a. Ideazione di materiale promozionale in lingua straniera b. Numero di domande di partecipazione al dottorato provenienti dall'estero c. Elaborazione dati questionario sull'attrattività del dottorato		a) Dicembre 2023	b) Incremento del numero di domande di partecipazione rispetto a.a. precedente	c) SI			
R1.4 Incentivare la partecipazione a bandi competitivi internazionali		Numero di domande di finanziamento a progetti internazionali	4	Incremento del numero domande rispetto al triennio precedente					

OBIETTIVO STRATEGICO: R 2. Migliorare il sistema di AQ della ricerca					3 SALUTE E BENESSERE	4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
Obiettivo Operativo	Responsabilità	Indicatore	Baseline	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Budget	
R2.1 Revisionare e potenziare il sistema di gestione ed analisi dei prodotti di ricerca	POLITICA: Delegato alla ricerca e trasferimento tecnologico. Direttore di Dipartimento. PQA GESTIONALE: Dipartimento Amministrazione Dipartimentale	a. Report periodici dei prodotti di ricerca b. Implementare procedure di analisi dell'output scientifico		Dicembre 2023				

OBIETTIVO STRATEGICO: R 3. Promuovere la politica di Open Science					3 SALUTE E BENESSERE	4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
Obiettivo Operativo	Responsabilità	Indicatore	Baseline	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Budget	
R3.1 Redigere un documento sulle politiche di Ateneo sulla Open Science	POLITICA: Delegato alla ricerca e trasferimento tecnologico; Direttore di Dipartimento; PQA GESTIONALE: Area amministrazione dipartimentale; Dipartimento	Documento politiche di Open Science			Dicembre 2024			
R3.2 Rendere disponibile la produzione scientifica di Ateneo ai portatori di interesse interni ed esterni		Output scientifici		Sì				
R3.3 Formare e sensibilizzare i docenti sul tema dell'Open Science		Numero di incontri e iniziative di formazione				Numero 2		

Terza Missione/Impatto Sociale (TM)

OBIETTIVO STRATEGICO: TM 1. Aumentare l'impatto delle attività di Ateneo verso il territorio e la società



Obiettivo Operativo	Responsabilità	Indicatore	Baseline	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Budget
TM1.1 Organizzare attività ed eventi indirizzati al territorio volti alla promozione dell'attività fisica e alla divulgazione del suo valore per la salute ed il benessere sociale ed economico della cittadinanza	<p>POLITICA: Rettore. Direttore Generale. Dipartimento.</p> <p>GESTIONALE: Direzioni e Aree e Servizi di Ateneo</p>	a) Numero di attività b) b) eventi organizzati	0 attività 1 evento	a) Numero 3 attività divulgative anche in collaborazione con soggetti esterni b) Numero 1 evento	a) Numero 3 attività divulgative anche in collaborazione con soggetti esterni b) Numero 1 evento		

OBIETTIVO STRATEGICO: TM 2. Favorire le iniziative di apprendimento permanente



Obiettivo Operativo	Responsabilità	Indicatore	Baseline	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Budget
TM2.1 Progettare Master e/o Corsi di Perfezionamento professionalizzanti	<p>POLITICA: Delegato alla Didattica.</p> <p>Delegato alle relazioni internazionali.</p>	<p>a) Numero di progetti di Master e/o Corsi di Perfezionamento</p> <p>b) Numero di programmi intensivi internazionali/Season School</p>	Numero 2 programmi intensivi/Season school	<p>a) Numero 1 Master Numero 2</p> <p>b) Programmi intensivi/Season school</p>	a) Numero 2 Master di cui 1 internazionale b) Numero 2 programmi intensivi/Season school		
TM2.2 Istituire/Offrire corsi e/o seminari di aggiornamento e formazione permanente rivolti agli insegnanti di educazione fisica	<p>Direttore Dipartimento.</p> <p>GESTIONALE: Area amministrazione dipartimentale; Area servizi agli studenti; Programmazione Didattica; Area Relazioni Internazionali. Dipartimento</p>	Numero iniziative	0	Numero 1 iniziativa	Numero 2 iniziative	Numero 2 iniziativa	

Aree di intervento strategico trasversale (AIS)

OBBIETTIVO STRATEGICO: AIS 1. Consolidare la Governance e la gestione di Ateneo del processo di AQ					3 SALUTE E BENESSERE	5 UGUAGLIANZA DI GENERE	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	
Obiettivo Operativo	Responsabilità	Indicatore	Baseline	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Budget	
AIS1.1 Monitorare e perfezionare le attività di AQ dell'Ateneo	POLITICA: Rettore Presidente PQA Presidente CPDS	a) Aggiornare il documento delle "Politiche della Qualità" di Ateneo b) Formalizzare il Tavolo Permanente su AQ c) Adeguare i documenti e i Regolamenti di Ateneo alle Linee Guida AVA 3.0		a) Dicembre 2023 b) Giugno 2023	c) numero 1			
AIS1.2. Rafforzare ed efficientare le sinergie tra Nucleo di Valutazione di Ateneo e Presidio di Qualità di Ateneo		a) Regolamentare l'Ufficio della Valutazione e della Qualità" di Ateneo b) Redigere il documento NVA e PQA, sugli adeguamenti operativi AQ di Ateneo alle Linee Guida AVA 3.0		a) Dicembre 2023 b) Giugno 2023				
AIS1.3 Diffondere la cultura della qualità all'interno dell'Ateneo		a) Pubblicare periodicamente la documentazione predisposta dalla Governance su AQ e AiQ b) Seminari di sensibilizzazione sui processi di AQ e di AiQ rivolti al personale di Ateneo e agli studenti		a) Sì b) almeno 2 seminari	a) Sì b) almeno 2 seminari	a) Sì b) almeno 2 seminari		
AIS1.4 Adeguare e monitorare il funzionamento della struttura di governance del processo AQ all'offerta formativa di terzo livello	Coordinatore e Collegio di dottorato	a) Attivare la struttura di gestione del processo AQ e di AiQ nell'offerta formativa di terzo livello b) Aggiornare i regolamenti sulla formazione di terzo livello c) Report periodico dell'efficacia e della qualità dell'offerta formativa di terzo livello		a) Dicembre 2023 b) almeno 1 regolamento aggiornati c) Sì	a) Sì	a) Sì		

OBIETTIVO STRATEGICO: AIS 2. Consolidare lo sviluppo organizzativo dell'Ateneo							3 SALUTE E BENESSERE	5 UGUAGLIANZA DI GENERE	8 LAVORO DECENTO E CRESCITA ECONOMICA
Obiettivo Operativo	Responsabilità	Indicatore	Baseline	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Budget		
AIS2.1 Adeguare il fabbisogno delle risorse e delle competenze accademiche per garantire lo sviluppo scientifico e culturale dell'Ateneo.	POLITICA: Rettore. Direttore Generale. Delegato rettorale per le Relazioni Internazionali e alla formazione del	Monitoraggi		Sì	Sì	Sì			
AIS2.2 Assicurare l'adeguatezza e le competenze del personale amministrativo	Personale Docente e non docente. Direttore di Dipartimento. Senato Accademico. Consiglio di Amministrazione. GESTIONALE: Direzione Contabilità e Finanza. Area risorse umane.	Piano della formazione		Sì	Sì	Sì			

OBIETTIVO STRATEGICO: AIS 3. Promuovere e sostenere le politiche sulle Pari Opportunità e sul Gender Equality						3 SALUTE E BENESSERE	5 UGUAGLIANZA DI GENERE	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
Obiettivo Operativo	Responsabilità	Indicatore	Baseline	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Budget	
AIS3.1 Condividere e pianificare con il personale di Ateneo e con gli studenti le politiche e gli obiettivi di Ateneo sulle Pari Opportunità e sul Gender Equality	POLITICA: Rettore Direttore Generale Presidente PQ	Seminari di sensibilizzazione sulle tematiche delle Pari Opportunità e del Gender Equality rivolti al personale di Ateneo e agli studenti		Almeno 1 seminario				
AIS3.2. Rafforzare la struttura organizzativa e le competenze amministrative dedicate alle tematiche delle Pari Opportunità e del Gender Equality	GESTIONALE: Direttore di Dipartimento Dirigenti	a) Nomina di un organismo con mandato di monitorare le attività legate alle Pari Opportunità e al Gender Equality b) Incontri di confronto periodico con il personale di Ateneo e la componente studentesca su tematiche relative alle Pari Opportunità e al Gender Equality		a. Dicembre 2023 b. Sì				

OBIETTIVO STRATEGICO: AIS 4. Consolidare l'agenda delle politiche sociali dell'Ateneo


Obiettivo Operativo	Responsabilità	Indicatore	Baseline	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Budget
AIS4.1 Rafforzare le attività che mirano al Benessere Organizzativo e al Welfare	POLITICA: Rettore Direttore Generale Presidente PQ GESTIONALE: Direzione contabilità e finanza; Direzione affari generali; Area servizi agli studenti; Area Infrastrutture e Sicurezza	a) Attività volte al raggiungimento del benessere organizzativo del Personale di Ateneo b) customer satisfaction	0	a. Numero 5 attività b. IVP positivo			
AIS4.2. Pianificare e realizzare attività che mirino alla efficienza energetica e ad interventi migliorativi sulle strutture di Ateneo		Riduzione dei consumi energetici e promozione dell'efficientamento energetico degli edifici	Consumo medio giornaliero gas 2022: 250 mc Consumo medio giornaliero energia elettrica 2022: De Bosis 6: 2670 kw De Bosis 15, 4: 1260 kw Via dei Robilant 1: 105 kw Capoprati SNC: 90 kw	Consumo medio giornaliero di gas previsto nel 2023: 230 mc Consumo medio giornaliero di energia elettrica previsto nel 2023: De Bosis 6: 2200 kw De Bosis 15, 4: 1070 kw Via dei Robilant 1: 89 kw Capoprati SNC: 76 kw			
AIS4.3 Divulgare le norme nazionali su Legalità, Trasparenza e Anti Corruzione		Seminari in materia di legalità, trasparenza e Anti Corruzione	1	Numero 1			

Di seguito si descrivono i contenuti principali degli obiettivi rispetto al raggruppamento dimensionale.

Obiettivi di semplificazione, efficienza, economicità e qualità dei procedimenti
R1.1 Promuovere la ricerca interdisciplinare attraverso azioni mirate ad accrescere la cooperazione tra i laboratori di ricerca anche attraverso la collaborazione con ricercatori stranieri
R1.2 Migliorare la Qualità della produzione scientifica
R1.3 Migliorare l'attrattività all'estero del dottorato di ricerca
R1.4 Incentivare la partecipazione a bandi competitivi internazionali
AIS1.1 Monitorare e perfezionare le attività di AQ dell'Ateneo
AIS1.2. Rafforzare ed efficientare le sinergie tra Nucleo di Valutazione di Ateneo e Presidio di Qualità di Ateneo
AIS1.4 Adeguare e monitorare il funzionamento della struttura di governance del processo AQ all'offerta formativa di terzo livello
AIS4.2. Pianificare e realizzare attività che mirino alla efficienza energetica e ad interventi migliorativi sulle strutture di Ateneo

Obiettivi di digitalizzazione
R2.1 Revisionare e potenziare il sistema di gestione ed analisi dei prodotti di ricerca
R3.1 Redigere un documento sulle politiche di Ateneo sulla Open Science
R3.2 Rendere disponibile la produzione scientifica di Ateneo ai portatori di interesse interni ed esterni
R3.3 Formare e sensibilizzare i docenti sul tema dell'Open Science
AIS1.3 Diffondere la cultura della qualità all'interno dell'Ateneo

Obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi

D1.1 Modificare l'ordinamento del corso di laurea triennale in scienze motorie e sportive ai bisogni del contesto economico e lavorativo

D1.3 Internazionalizzare il Corso di Laurea magistrale in Scienza e Tecnica dello Sport

D2.2 Attivare un'indagine ad hoc sul livello di gradimento del portale presso i principali stakeholder

D2.3 Avviare un'indagine ad hoc sul livello di gradimento della parte intranet del personale di Ateneo e degli studenti

TM1.1 Organizzare attività ed eventi indirizzati al territorio volti alla promozione dell'attività fisica e alla divulgazione del suo valore per la salute ed il benessere sociale ed economico della cittadinanza

TM2.1 Progettare Master e/o Corsi di Perfezionamento professionalizzanti

TM2.2 Istituire/Offrire corsi e/o seminari di aggiornamento e formazione permanente rivolti agli insegnanti di educazione fisica

AIS4.1 Rafforzare le attività che mirano al Benessere Organizzativo e al Welfare

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione

D1.2 Organizzare ed erogare un corso di laurea triennale a distanza

D2.1 Promuovere l'utilizzo del nuovo portale di Ateneo presso i principali stakeholder

Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

AIS3.1 Condividere e pianificare con il personale di Ateneo e con gli studenti le politiche e gli obiettivi di Ateneo sulle Pari Opportunità e sul Gender Equality

AIS3.2. Rafforzare la struttura organizzativa e le competenze amministrative dedicate alle tematiche delle Pari Opportunità e del Gender Equality

INTEGRAZIONE TRA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA E PIANIFICAZIONE ECONOMICA

IL COLLEGAMENTO TRA OBIETTIVI E RISORSE

Il documento tipico della pianificazione economico finanziaria per gli Atenei è il Budget, che serve a verificare la compatibilità economica e finanziaria delle scelte programmatiche. Rappresenta il quadro economico triennale entro il quale attuare gli obiettivi, le iniziative, i progetti e tutte le attività in una logica di medio periodo. Il collegamento tra la programmazione economico - finanziaria e la programmazione strategica, con cui si determina la sostenibilità degli obiettivi di performance individuale, è riscontrabile nel Budget 2023 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 dicembre 2022 e nella relativa nota Illustrativa.

Il Bilancio di previsione, pertanto, rappresenta, a livello contabile, l'allocazione delle risorse a seguito delle scelte assunte in sede di programmazione strategica e operativa, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Questo processo integrato costituisce la garanzia di un miglioramento continuo dell'efficacia delle scelte d'impiego delle risorse, incardinando l'allocazione delle stesse in una cornice di obiettivi e priorità che l'Ateneo si è dato. Tale sistema favorisce, inoltre, le procedure di programmazione dell'attività amministrativa e contabile in un'ottica di integrazione dei risultati organizzativi con quelli economico-finanziari, al fine di favorire un processo diffuso di responsabilizzazione delle risorse assegnate per il perseguimento di obiettivi ed attività definite. In quest'ottica, la performance organizzativa permette di programmare, misurare e valutare come l'organizzazione impiega le proprie risorse in modo economico e razionale per erogare servizi in linea con le aspettative degli utenti al fine ultimo di generare valore pubblico, ossia di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e stakeholders.

Un documento che, a livello macro, descrive e rappresenta il collegamento tra la pianificazione strategica ed il ciclo di programmazione economico finanziaria e di bilancio è la "Classificazione della spesa delle università per missioni e programmi", prevista dai D.M 19/2014 e D.M. 16 gennaio 2014, e che viene di seguito riportata in riferimento all'anno 2023.

Missioni	Programmi	Classificazione COFOG (II livello)	Definizione COFOG (II livello)	Totale Programma 2023
<i>Ricerca e innovazione</i>	<i>Ricerca scientifica e tecnologica di base</i>	<i>01.4</i>	<i>Ricerca di base</i>	9.877.313,36
	<i>Ricerca scientifica e tecnologica applicata</i>	<i>04.8</i>	<i>R&S per gli affari economici</i>	56.559,77
		<i>07.5</i>	<i>R&S per la sanità</i>	34.566,46
<i>Istruzione universitaria</i>	<i>Sistema universitario e formazione postuniversitaria</i>	<i>09.4</i>	<i>Istruzione superiore</i>	0,00
				0,00
				9.287.317,84
	<i>Diritto allo studio nell'istruzione universitaria</i>	<i>09.6</i>	<i>Servizi ausiliari dell'istruzione</i>	0,00
<i>Tutela della salute</i>	<i>Assistenza in materia sanitaria</i>	<i>07.3</i>	<i>Servizi ospedalieri</i>	0,00
	<i>Assistenza in materia veterinaria</i>	<i>07.4</i>	<i>Servizi di sanità pubblica</i>	0,00
<i>Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche</i>	<i>Indirizzo politico</i>	<i>09.8</i>	<i>Istruzione non altrove classificato</i>	152.601,00
	<i>Servizi affari generali per le amministrazioni</i>	<i>09.8a</i>	<i>Istruzione non altrove classificato</i>	5.441.390,48
<i>Fondi da ripartire</i>	<i>Fondi da assegnare</i>	<i>09.8b</i>	<i>Istruzione non altrove classificato</i>	0,00
TOTALE				24.849.748,90

Le missioni rappresentano le funzioni principali perseguite, mentre i programmi rappresentano gli aggregati omogenei di attività volte a perseguire le finalità individuate nell'ambito delle missioni, utilizzando risorse finanziarie, umane e strumentali ad esse destinati.

I valori rappresentati nel documento di "Classificazione della spesa delle università per missioni e programmi", esprimono il totale dei costi che l'Ateneo sostiene per il raggiungimento degli obiettivi strategici e lo svolgimento dell'attività amministrativa, di cui solo una parte finanzia direttamente gli

obiettivi operativi del piano performance, in quanto la maggior parte degli obiettivi di performance sono perseguiti senza ulteriori oneri per l'Ateneo.

Un ulteriore documento di budget che contiene una descrizione più dettagliata della integrazione tra le principali azioni strategiche e la programmazione economico-finanziaria, attraverso una rappresentazione dei principali stanziamenti di budget in cui le azioni strategiche vengono declinate è il "budget per attività". La tabella seguente riporta, pertanto, la corrispondenza tra gli stanziamenti previsionali le finalità dello stanziamento e le principali linee di intervento strategiche.

DESCRIZIONE	FINALITA' DELLO STANZIAMENTO	STANZIAMENTO ESERCIZIO 2023
ISTITUZIONALI	Sostegno agli studenti disabili	63.000,00 €
	Altre Borse di studio studenti	5.000,00 €
	Borse di collaborazione <i>part time</i>	35.000,00 €
	Banche dati aperte a studenti - biblioteca	80.000,00 €
	Innovazione tecnologica per la didattica e sviluppo dell' <i>e learning</i>	200.000,00 €
	Polisportiva di Ateneo	65.000,00 €
DESCRIZIONE	FINALITA' DELLO STANZIAMENTO	STANZIAMENTO ESERCIZIO 2023
INTERNAZIONALIZZAZIONE	Programmi di mobilità	35.000,00 €
	Inteenti per la didattica internazionale	20.000,00 €
	Quote associative per organismi internazionali	18.000,00 €
	Supporto redazione e presentazione progetti di ricerca	0,00 €
DESCRIZIONE	FINALITA' DELLO STANZIAMENTO	STANZIAMENTO ESERCIZIO 2023
RICERCA		
	Borse dottorato di ricerca	260.000,00 €
	Contributo di funzionamento	18.000,00 €
	Bando per la ricerca di Ateneo	50.000,00 €
	Borse per studio all'estero dottorato	55.000,00 €
	Assegni di ricerca	58.200,00 €

Tuttavia, il budget di spesa complessivo assegnato alle strutture è solo in parte destinato a specifici obiettivi operativi di performance, in quanto, la maggior parte di questi, vengono perseguiti senza l'allocazione di specifiche risorse in bilancio, nell'ambito delle attività di funzionamento delle strutture.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sezione, in ossequio a quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione (di cui il più recente PNA 2022) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, è redatta dall'RPCT dell'Ateneo e illustra, secondo canoni di semplificazione, gli strumenti approntati dall'Ateneo per creare e proteggere dai rischi corruttivi il valore pubblico generato attraverso la realizzazione delle proprie strategie.

Sulla base degli obiettivi per le aree di intervento strategiche trasversali definiti nel Piano Strategico di Ateneo 2023-2025 (AIS4. Consolidare l'agenda delle politiche sociali dell'Ateneo) le azioni previste riguardano anche la "Divulgazione delle norme nazionali su Legalità, Trasparenza e Anti Corruzione".

La creazione del valore pubblico ricomprende necessariamente la definizione ed il perseguimento delle strategie scelte dall'Ateneo per la prevenzione dei rischi corruttivi e la diffusione della cultura della trasparenza, fissate nel presente paragrafo secondo le indicazioni fornite dalla L. 190/2012 e s.m.i. In tal senso, la programmazione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione al rischio di corruzione delle strutture e degli uffici di cui si compone l'Ateneo, stabilisce gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio medesimo, prevedendo altresì gli strumenti adottati dall'Ateneo in materia di trasparenza ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i..

L'attività di prevenzione della corruzione assume rilevanza strategica per l'Ateneo, impegnatosi a costituire fondamentale presidio di formazione per la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di corruzione, per lo sviluppo dei valori di integrità, etica pubblica e coscienza civica di una cittadinanza attiva, per la lotta ad ogni forma di discriminazione e la promozione della parità di genere, il tutto in raccordo con il costante miglioramento della funzionalità dell'apparato amministrativo.

In particolare, la strategia di Ateneo in tale ambito è finalizzata:

- a ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, creando un contesto sfavorevole alla stessa, aumentando la capacità di scoprire eventuali casi di corruzione;
- ad incrementare il livello di trasparenza dell'agire amministrativo, quale strumento di efficacia ed efficienza gestionale e allo stesso tempo di prevenzione.

Si riporta di seguito, per facilitare la lettura del documento, un prospetto che raccoglie ed illustra le sigle e le definizioni usate con frequenza nel Piano stesso:

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione. La sua missione istituzionale è la prevenzione della corruzione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, nelle società partecipate e controllate anche mediante l'attuazione della trasparenza in tutti gli aspetti gestionali, nonché mediante l'attività di vigilanza nell'ambito dei contratti pubblici, degli incarichi e comunque in ogni settore della pubblica amministrazione che potenzialmente possa sviluppare fenomeni corruttivi, evitando nel contempo di aggravare i procedimenti con ricadute negative sui cittadini e sulle imprese, orientando i comportamenti e le attività degli impiegati pubblici, con interventi in sede consultiva e di regolazione.
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC
Atto di indirizzo MIUR	Atto di indirizzo Sen. Valeria Fedeli n. 39 del 14/05/2018 avente ad oggetto l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione – Sezione Università.
PTPCT	Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza
PIAO	Piano integrato di attività e organizzazione, è un documento unico di programmazione e governance che assorbe molti dei documenti di programmazione che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione. Introdotto dall'art.6 del decreto legge n.80/2021.
RPCT e Referenti	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, individuato dall'organo di indirizzo tra i Dirigenti di ruolo in servizio; la normativa ha unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza; RPCT dell'Ateneo è la Dott.ssa Lucia Colitti, Direttore Generale fino al 31 dicembre 2024. In ogni struttura è stato individuato un Referente che deve fare da raccordo tra il Responsabile Anticorruzione ed il Direttore/ Dirigente/ Coordinatore della struttura organizzativa in cui opera allo scopo di favorire la realizzazione degli adempimenti sotto il profilo della trasparenza e della anticorruzione; svolgere attività di monitoraggio di tutti gli adempimenti previsti in relazione a competenze e ambiti di attività svolti dalla propria struttura secondo quanto previsto dalla normativa.
OIV/Nucleo di Valutazione	Organismo indipendente di valutazione, nelle università il Nucleo di Valutazione, ha il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori, ed utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati (art. 44 d.lgs. 33/2013). Ha inoltre il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

Organi di indirizzo politico-amministrativo	La delibera n. 144/2014 di ANAC individuava, quali organi di indirizzo politico delle università, i tre organi di governo previsti e disciplinati dalla legge dello Stato e dai rispettivi Statuti cioè il Rettore, il Consiglio di Amministrazione e il Senato Accademico: “Si tratta di organi eletti dalle rispettive comunità accademiche, che esprimono un notevole grado di “politicalità”, assimilabile a quello espresso dagli organi di indirizzo politico negli enti territoriali, anche se le università sono enti ad autonomia funzionale costituzionalmente garantita proprio perché non sono enti a derivazione politica. Non vi sono dubbi, comunque, che essi esprimano l’indirizzo generale dell’ente, attraverso atti di regolazione, indirizzo e controllo, spesso molto penetranti e limitativi della discrezionalità degli organi di amministrazione e gestione (la dirigenza delle amministrazioni centrali, i direttori delle strutture didattiche e di ricerca)”. Tale interpretazione è stata confermata dalla successiva delibera n. 241/2017.
RASA	Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante, soggetto responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante. Il RASA dell’Università degli Studi Foro Italico è il Dott. Luca Rocchegiani nominato con decreto del 28 gennaio 2019 del Direttore Generale (prot. n. 19/000619).
DR	Decreto Rettorale

L’ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

CONTESTO ESTERNO

Per contesto esterno si considerano gli aspetti culturali, sociali ed economici, che caratterizzano il territorio in cui opera l’Ateneo, che possano condizionare impropriamente l’attività dell’Amministrazione ai fini dell’esposizione al rischio corruttivo.

Quanto alla percezione della corruzione al momento siamo fermi all’indagine 2021 effettuata da Transparency International ([CPI](#)) nel settore pubblico e nella politica in numerosi paesi di tutto il mondo, nel quale l’Italia si posiziona al 42esimo posto, su 180, ove i primi classificati sono i Paesi più virtuosi.

L’edizione 2022 del [Global Corruption Index \(GCI\)](#) pubblicata dal Global Risk Profile (GRP), azienda leader nel campo della gestione del rischio di controparti, conferma l’Italia al 36° posto su 196 paesi e territori, l’Italia affronta rischi relativamente bassi di corruzione e altri reati “colletti bianchi”. Il paese offre in particolare una forte trasparenza a livello societario e di proprietà e le autorità italiane possono cooperare efficacemente a livello internazionale per combattere il riciclaggio di denaro.

Quanto all’analisi dei fenomeni criminali maggiormente rilevanti per il territorio, vengono proposti di seguito i dati e le informazioni utili ad inquadrare il contesto territoriale e in cui opera l’Università degli Studi di Roma “Foro Italico” facendo riferimento alla [Relazione annuale del Procuratore Generale presso la Corte d’Appello di Roma per l’inaugurazione anno giudiziario 2022. Relazioni Procure distretto Roma inaugurazione A.G. 2022.pdf \(giustizia.lazio.it\)](#)

Criminalità organizzata

“Il dott. Francesco Mollace nel periodo ha trattato diversi processi aventi ad oggetto reati di criminalità organizzata e di terrorismo (internazionale) di interesse diretto o collegato per il gruppo di lavoro. Tuttavia, il dott. Mollace, in questa sede, segnala essenzialmente la trattazione del processo a carico della famiglia Spada e dei componenti del relativo gruppo mafioso. Certamente il suddetto processo, al pari e, forse di più, del processo a carico di Fasciani Carmine ed altri, ha segnato e segna, tutt'oggi, un importante e radicale mutamento della visione giudiziario del fenomeno criminale nel Distretto. Il processo c.d. Eclisse vedeva imputati i vertici della famiglia Spada (Carmine, Ottavio e Roberto) e numerosi altri soggetti, per il duplice omicidio di esponenti del gruppo avverso (c.d. Baficchi) legato agli epigoni della Banda della Magliana e per un numero considerevole di danneggiamenti ed estorsioni, nonché di fatti relativi ad intestazioni fittizie di beni. Ebbene, la sentenza ha riconosciuto l'esistenza della associazione criminale con connotazioni mafiose, sostanzialmente confermando la sentenza di primo grado ma anche, recependo in ciò le valutazioni del PG di udienza, offrendo uno spaccato ampio degli intrecci criminali tra mafie di varia estrazione (camorra, mafia e ndrangheta) nel Lazio e, più in particolare, nell'area intera del litorale. Collateralmente, il dott. Mollace ha trattato anche la misura di prevenzione patrimoniale e personale avanzata nei confronti della famiglia Spada ed il relativo decreto (di conferma sostanziale delle confische comminate in primo grado) e stato depositato nei giorni scorsi. Per definire il tema della penetrazione della criminalità mafiosa nel tessuto economico laziale, il dott. Mollace segnala il processo a carico di Altieri + 4, relativo alla infiltrazione camorristica nel Mercato Ortofrutticolo di Fondi (MOF), teatro di condizionamenti mafiosi sin dal 1970/1980 per la presenza dello storico capo della ndrangheta reggina Mico Tripodo. L'altro importante processo trattato e concluso riguarda la vicenda dell'omicidio di Femia Vincenzo, esponente della famiglia di ndrangheta "Nirta" a Roma. Dopo un duplice annullamento delle sentenze di appello, la Corte di Assise di Appello, chiamata ancora a pronunciarsi nei confronti di Pizzata Francesco e Sestito Massimiliano (appartenenti alle cosche di ndrangheta Pizzata- Giorgi di San Luca) ha ribadito la condanna all'ergastolo (Sestito) ed anni 21 di reclusione (Pizzata) per i due imputati. Il dott. Mollace, infine, segnala che è in via di decisione il processo a carico di Aarsalane Issam, imputato e già condannato per i reati di cui all'art. 280 bis e 270 sexies”.

Traffico di sostanze stupefacenti

Valgono anche per il periodo in esame le osservazioni espresse nella precedente relazione in ordine ai caratteri generali del fenomeno. Il territorio di competenza si conferma un vero e proprio epicentro e crocevia del traffico di stupefacenti. Nell'area metropolitana agiscono innumerevoli reti di approvvigionamento e spaccio della più varia tipologia di sostanze stupefacenti, con diversi gradi di articolazione strutturale, ma tutte assolutamente efficienti. Le piazze di spaccio, teatro di attività continuative, ben organizzate ed in grado di riprodursi rapidamente anche a fronte di decise azioni di contrasto, sono diffuse in tutta l'area e si adattano alle esigenze di diversi tipi di clientela, secondo stringenti logiche di mercato. Si conferma, insomma, la solida presenza di una vera e propria economia

parallela, estremamente lucrosa e inquinante. Da evidenziare come, soprattutto in diverse aree periferiche, la gestione dello spaccio di droga è vissuto sempre più come forma ordinaria di attività lavorativa, tanto che è sempre più frequente riscontrare il coinvolgimento nel traffico di intere famiglie, nonché la presenza di profili professionali specifici, come quella della retta, nella maggior parte dei casi rappresentata da soggetti di una certa età, incensurati e con redditi leciti modesti. Il traffico, in generale, vede presenti soggetti italiani e soggetti appartenenti alle più diverse nazionalità. Le forme di interazione tra i differenti gruppi sono molteplici, non solo nei livelli apicali/decisionali, ma anche nelle dinamiche della distribuzione al minuto. Si registrano, tuttavia, gradi diversi di omogeneità per appartenenza nazionale a seconda della collocazione territoriale delle attività di smercio: tendenzialmente prevalente il controllo autoctono nelle aree periferiche, mentre intenso è il controllo di soggetti stranieri nelle aree del centro città. Rimane valido, al riguardo, il quadro tratteggiato da una analisi geolocalizzata della distribuzione degli stupefacenti nell'area metropolitana sviluppata sino al 2018 volta a facilitare una visione d'insieme dell'assetto delle reti distributive e dei profili soggettivi coinvolti e, conseguentemente, garantire un approccio strategico più puntuale e mirato nella definizione delle indagini sul territorio. Intensa l'attività di spaccio anche durante i periodi di lock down dovuti alla pandemia COVID 19 in cui si è registrato un incremento dei contatti via web, nonché l'adozione di modalità mirate ed aggiornate di distribuzione tra cui le consegne a domicilio tramite riders. I dati che seguono, pur riguardando condotte che si collocano nelle fasi finali del traffico (approvvigionamento all'ingrosso di quantitativi non ingenti, custodia, distribuzione e cessione al minuto), consentono di rilevare immediatamente la perdurante vastità e pervasività del fenomeno.

Rapine.

Continuano ad essere allarmanti i dati sulle rapine consumate nel territorio. Si tratta di un numero elevato di eventi, dalle più svariate caratteristiche. Continuano ad essere frequenti le rapine in abitazione, condotte con modalità particolarmente aggressive. Altrettanto frequenti le rapine in danno di esercizi commerciali (farmacie e supermercati in particolare), normalmente realizzate con l'ausilio di armi. Ancora si riscontrano, inoltre, rapine di orologi di pregio, a istituti bancari, a gioiellerie, a furgoni portavalori. Diffuse ed insidiose anche le rapine in danno di stranieri commesse da soggetti che si presentano come appartenenti alle forze dell'ordine. Sulla base di un costante monitoraggio dei fenomeni, del continuo confronto con i colleghi del gruppo, della verifica dei casi con arresti in flagranza e fermi, dell'attenta verifica delle CNR e dei precedenti (lodevole e preziosa la cura e l'attenzione dell'ufficio PEA e della segreteria della sottoscritta) è positivamente proseguito il lavoro di indirizzo delle attività di polizia giudiziaria sul territorio in termini di adeguamento dei protocolli investigativi e di individuazione dei percorsi operativi volti a concentrare e rendere più incisive le attività nelle diverse zone e/o settori. È stato così possibile concentrare, in modo ancor più sistematico, procedimenti connessi ed investigazioni in ordine a rapine commesse dagli stessi soggetti, in danno dei medesimi esercizi ovvero riferibili a tipologie specifiche di azioni criminose. Tale approccio ha reso più

stringente l'ottimizzazione del patrimonio informativo e delle risorse investigative, la collaborazione tra forze di polizia, il livello di coordinamento nelle indagini ed una maggiore incisività degli interventi nelle diverse aree metropolitane. Si deve registrare positivamente, al riguardo, una complessiva disponibilità e professionalità delle articolazioni di polizia giudiziaria operanti st9 territorio. Il portato di tale sinergica modalità di lavoro ha determinato il progressivo incremento, sia numerico che qualitativo, di indagini mirate e di richieste di misure cautelari a fronte di eventi gravi e fortemente allarmanti. Da evidenziare l'elevato numero di provvedimenti richiesti ed ottenuti, con positivi esiti in processuale.

Usura — Estorsioni

Quanto all'usura ancora una volta si deve segnalare che si tratta di fenomeno diffuso ed insidioso, a cui si associano frequentemente episodi di estorsione. Attraverso i finanziamenti usurari si determinano, nei casi più gravi, dinamiche di penetrazione nell'economia legale da parte di soggetti, spesso di spiccata levatura criminale, che mirano ad acquisire forme di supremazia e/o controllo finanziario in specifici settori commerciali o imprenditoriali. Simili attività sono peraltro frequentemente correlate ad operazioni di riciclaggio e reimpiego di proventi illeciti derivanti dalla stessa attività usuraria o da altre forme di reato (stupefacenti in particolare). Ancora si riscontrano, quindi, attività finanziarie abusive con connotazioni usurarie, ampiamente diffuse sul territorio, nei più diversi contesti urbani e ambientali, attività che vengono gestite con modalità e forme tipiche della piazza romana e che interessano un gran numero di soggetti finanziati (commercianti e piccoli imprenditori in primo luogo), con effetti in ogni caso rovinosi. Pochissime, tuttavia, le denunce dei privati, tanto che le attività di indagine si attivano normalmente sulla base di notizie di reato altrimenti acquisite. Anche in questo settore è continuo il lavoro di analisi delle caratteristiche degli illeciti, in modo da adeguare strategie di contrasto, metodi investigativi e standard probatori. Le modalità di erogazione e riscossione dei prestiti sono infatti ricorrenti, così come i livelli degli interessi pretesi, trattandosi, anche in questo caso, di un vero e proprio mercato parallelo con precise regole e tendenze (si distinguono i prestiti c.d. a fermo, i prestiti c.d. societari, i prestiti ad alto rischio con garanzie reali, i prestiti connessi al finanziamento di operazioni commerciali di vario tipo etc.). Diversificati, ma con schemi ugualmente ricorrenti, sono i profili di coloro che, singolarmente o in forma associata, praticano finanziamenti usurari. Si passa da gestioni artigianali a situazioni più strutturate e complesse che frequentemente sfociano, con differenti livelli di gravità e pericolosità, in ipotesi associative, capaci di operare e influenzare determinate aree territoriali o settori di attività economica. Da segnalare che, proprio per le caratteristiche dell'illecito, vengono costantemente verificati i protocolli investigativi sia per l'acquisizione delle informazioni dalle vittime sia per la conduzione delle indagini sia sui profili oggettivi e soggettivi del reato sia sui profili patrimoniali ai fini della confisca. L'attività di indirizzo e coordinamento è stata quindi, anche in questo caso, incrementata, a maggior ragione per l'elevato

rischio di incremento delle attività finanziarie usurarie a fronte delle situazioni critiche innescate dalla pandemia.

Relazione sull'attività della Direzione Distrettuale Antimafia di Roma nel periodo 30 giugno 2020 – 1 luglio 2021.

I risultati e gli sviluppi processuali delle attività di indagine svolte nel periodo in considerazione nel Lazio - in particolare a Roma, Latina e nel Sud Pontino - hanno pienamente confermato le principali linee evolutive delle diverse forme di criminalità organizzata insediate e operative sul territorio. La compresenza di diverse strutture criminali organizzate e il polimorfismo che caratterizzano il territorio laziale Le nuove mafie e le proiezioni delle mafie tradizionali L'adozione del metodo mafioso da parte di altre organizzazioni In primo luogo, risulta confermata la presenza di un significativo numero di organizzazioni criminali qualificabili ai sensi dell'art. 416 bis c.p. secondo lo schema interpretativo delle nuove mafie elaborato dalla Corte di Cassazione negli ultimi anni. Come già rappresentato nelle precedenti relazioni, quello che negli anni scorsi era apparso come un fenomeno criminale assolutamente innovativo ha trovato nell'ultimo periodo plurime importanti conferme sia a livello investigativo che processuale (anche con sentenze definitive) che ne consentono una più sicura ed adeguata prospettazione sia sul piano teorico che pratico. Tali organizzazioni si atteggiavano quali associazioni di matrice autoctona che, diversificate tra loro quanto al modello strutturale adottato e ai modelli operativi praticati, oltre che sotto il profilo dell'origine della forza di intimidazione (talora esclusivamente di derivazione locale talora promanante anche dall'ostentato richiamo a risalenti radici delle figure di vertice nelle mafie tradizionali) appaiono tuttavia accomunate dall'utilizzo del metodo mafioso per conquistare e dividersi il mercato illegale ed intervenire attivamente su quello legale, in tal modo ricadendo nel paradigma normativo dell'art.416 bis c.p. Continua a trovare conferma che Roma (il territorio metropolitano ma anche l'area limitrofa Relazioni Procure distretto Roma inaugurazione anno giudiziario 2022 84 e il basso Lazio) costituiscono anche dal punto di vista mafioso il teatro di una presenza soggettivamente plurima ed oggettivamente diversificata a carattere certamente non monopolistico. Accanto alla vera e propria novità della presenza di organizzazioni mafiose di matrice autoctona, opera una composita galassia criminale fatta di singoli o gruppi che costituiscono altrettante prcovidoezioni, in senso ampio, delle organizzazioni mafiose tradizionali: della 'ndrangheta, di diversi gruppi di camorra, di Cosa Nostra; tali proiezioni operano secondo modelli non necessariamente omogenei quanto a natura, complessità, stabilizzazione e autonomia della struttura, tanto da non poter essere sempre qualificate in termini di autonoma associazione di tipo mafioso. Queste strutture non appaiono orientate esclusivamente al riciclaggio di capitali illecitamente accumulati altrove e al relativo investimento in attività soprattutto imprenditoriali, ma hanno come scopo anche lo svolgimento in forma diretta di attività illecite, in diversi settori di intervento criminale, a loro volta produttive di cospicue ricchezze da reinvestire. Nel territorio laziale in generale e romano in particolare tali organizzazioni hanno cercato di mantenere, tendenzialmente su base pattizia fondata anche sul

reciproco riconoscimento (come emerso in diversi contesti di indagine e nelle successive fasi processuali) una situazione di coesistenza relativamente pacifica — ricorrendo alla violenza eclatante come extrema ratio - in modo da poter agevolmente realizzare il loro principale obiettivo ossia la progressiva penetrazione nel tessuto economico ed imprenditoriale del territorio, soprattutto della città di Roma, onde riciclare e reimpiegare con profitto capitali di provenienza criminosa. Anche il territorio del basso Lazio è stato oggetto di una espansione via via sempre più profonda e ramificata non soltanto ad opera di clan camorristici e del corrispondente insediamento dei relativi esponenti, ma anche di cosche di 'ndrangheta, la cui presenza si è con il tempo estesa e strutturata, fino a determinare la compresenza su quel territorio di un coacervo di gruppi, la cui attività, fortemente caratterizzata dal metodo mafioso, ne ha segnato profondamente il tessuto economico- sociale ed anche politico. In tal senso, appaiono certamente significative le pronunce (alcune delle quali già citate nelle precedenti relazioni, altre intervenute nel periodo oggetto di analisi) che hanno qualificato in termini di associazioni di tipo mafioso ex art. 416 bis c.p. i gruppi insediati su tale territorio, riconoscendone l'autonomia criminale ed organizzativa dalle associazioni dalle quali avevano tratto origine e con le quali hanno mantenuto forme diverse di collegamento. Si tratta, in altri termini, di nuclei criminali che, rafforzatisi e strutturatisi nel tempo, hanno finito per dare luogo a vere e proprie associazioni mafiose autoctone e, sia pure con forme e modalità diverse, autonome dalle rispettive case madri criminali di derivazione, campane e calabresi. Anche in tale territorio si è registrato il pluralismo strutturale già riscontrato nella città di Roma, delineandosi la compresenza di strutture derivanti — in varia guisa, come si diceva — dalle mafie tradizionali e di strutture autoctone che, grazie alla sistematica adozione del metodo mafioso, si sono modellate sul paradigma dell'associazione di tipo mafioso, qualificazione giuridica riconosciuta nel periodo in esame anche con sentenza con riferimento ad associazione operante nel territorio di Latina, come si dirà. Permane il grande interesse di tutti i gruppi in questione nel settore del riciclaggio e del reimpiego delle risorse illecitamente acquisite: i settori in cui le mafie continuano incessantemente ad investire i propri capitali sono rappresentati soprattutto dal settore dei carburanti (che, come si dirà, consente profitti relevantissimi) dalle società finanziarie e immobiliari, e — nell'ambito del commercio — prevalentemente dalla ristorazione, dalle sale da gioco, dall'abbigliamento, dalle concessionarie di auto. Relazioni Procure distretto Roma inaugurazione anno giudiziario 2022. Anche le attività investigative svolte nell'anno giudiziario appena trascorso hanno evidenziato come personaggi contigui od intranei ad organizzazioni mafiose continuino ad impadronirsi di locali storici nella città di Roma. Del resto, una delle caratteristiche delle tradizionali organizzazioni mafiose è proprio quella di saper instaurare stabili relazioni con imprenditori, professionisti, esponenti del mondo finanziario ed economico di cui si avvalgono per stipulare affari e realizzare investimenti, alimentando così quel circuito di relazioni che potenzia la loro operatività. Anche l'usura continua ad essere uno dei fenomeni criminali tipici, e perciò più diffusi, della Città di Roma. Accanto ai soggetti che autonomamente si dedicano ai prestiti a tassi usurari opera la criminalità organizzata che si dedica

a tale attività criminale per mettere a reddito i capitali accumulati e nello stesso tempo penetrare nel tessuto economico della città. Le indagini svolte anche nel periodo in esame hanno consolidato la constatazione del sistematico ricorso, soprattutto da parte delle cd. nuove mafie, all'usura anche come mezzo di assoggettamento (sia quali privati sia quali soggetti economici cui nella fase finale espropriare l'attività per acquisirla di fatto) dello specifico segmento territoriale di operatività della singola associazione. Resta poi indubbio che il narcotraffico rappresenti uno dei maggiori — se non il principale — settore di interesse criminale delle organizzazioni che operano nel Lazio. Plurime acquisizioni confermano come proprio per tale settore si registri un comune interesse da parte di tutte le associazioni criminali che coesistono sul territorio, sia quelle autoctone, sia quelle di tipo mafioso tradizionale, sia quelle di matrice etnica (talora anche con la convergenza di interessi tra organizzazioni facenti capo a etnie diverse, come accertato nel periodo in analisi). Il settore degli stupefacenti, inoltre, a causa della altissima redditività, innesca spesso gravi forme di violenza che, nel territorio laziale, sono determinate oltre che da dinamiche concorrenziali inerenti il controllo territoriale di determinate piazze di spaccio, dall'esigenza di sanzionare con forme talora eclatanti e a scopo lato sensu didascalico la mancata consegna della merce commissionata o il mancato pagamento delle partite ricevute. Risulta poi confermato come il narcotraffico nella città di Roma, oltre che nelle forme del transito di grandi partite di sostanza stupefacente, si atteggi secondo il proliferante modello delle piazze di spaccio importato dal territorio campano; per alcune di esse si è registrata l'adozione del metodo mafioso sia all'interno sia, soprattutto, all'esterno del sodalizio, nell'interazione con sodalizi rivali, fenomeno rilevante anche nel definire la tassonomia delle organizzazioni criminali operanti nel territorio. A fronte di tale complesso quadro anche nel periodo in considerazione l'attività della Direzione Distrettuale Antimafia è proseguita secondo le linee strategiche delineate negli ultimi anni e l'impegno dei magistrati, del personale e delle diverse articolazioni della polizia giudiziaria hanno consentito di raggiungere nell'attività di contrasto alla criminalità organizzata risultati di significativo rilievo. I dati statistici Nel periodo 30 giugno 2020 - 1 luglio 2021, la DDA ha iscritto n.376 procedimenti, di cui n.315 a carico di soggetti noti e n.61 a carico di ignoti. In tale contesto 128 procedimenti hanno riguardato associazioni di stampo mafioso e reati aggravati ex art.416 bis.l c.p. per un totale di n.328 indagati, mentre n.118 procedimenti hanno riguardato le associazioni finalizzate al traffico di stupefacenti per un totale di 999 indagati. Gli ulteriori dati relativi ai soggetti indagati per i delitti di cui all'art. 51 comma 3 bis Relazioni Procure distretto Roma inaugurazione anno giudiziario 2022 86 c.p.p. sono riepilogati nella tabella che segue: Nel periodo in considerazione la DDA ha richiesto misure cautelari a carico di 763 persone ed il rinvio a giudizio o il giudizio immediato a carico di 863 imputati. Sono state avanzate proposte di ammissione al programma definitivo di protezione per 14 collaboratori di giustizia, proposte di piano provvisorio per 4 collaboratori e proroghe dei programmi speciali di protezione per 13 collaboratori.

Come si evince dalla Relazione sopra riportata, l'Ateneo opera in un territorio piuttosto complesso parte settentrionale della città di Roma sulla riva destra del fiume Tevere – ricco di risorse architettoniche e ambientali non ancora pienamente valorizzate - ove i tentativi di reati corruttivi sono molto diffusi. Appare perciò ancora più evidente l'importanza dell'attività svolta dall'istituzione universitaria che ha la responsabilità di formare gli studenti, nonché i futuri cittadini in grado di contrastare fenomeni corruttivi e di collaborare attivamente per l'emersione degli stessi. Di pari rilievo risulta essere la continua formazione offerta dall'Ateneo a tutta la comunità universitaria, perché solo la competenza e la diffusione della cultura della legalità consentono di riconoscere il fatto corruttivo ed evitarlo, respingendo i possibili tentativi di infiltrazioni.

CONTESTO INTERNO

La storia dell'Ateneo, con il suo complesso monumentale inaugurato nel 1928, è strettamente connessa a un'area della Capitale da sempre identificata con lo sport e con un patrimonio culturale legato all'educazione, alle politiche del Paese (nell'area ha sede il Ministero degli Affari Esteri), alla salute e allo spettacolo.

L'Ateneo, al 31.12.2022, dispone di 70 unità di personale docente e di 106 unità di personale tecnico amministrativo – compresi 1 Direttore Generale e 2 Dirigenti.

Il Personale tecnico amministrativo è suddiviso nel seguente organigramma:

La prevenzione della corruzione all'interno dell'Ateneo è stata da sempre concepita come frutto di un lavoro sinergico che coinvolge, a più livelli, tutti i soggetti operanti all'interno dell'Amministrazione, ai quali è richiesta una collaborazione attiva. In particolare, in linea con quanto stabilito dalla Legge n. 190/2012 e dalle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione – (A.N.A.C.) nei Piani Nazionali Anticorruzione (P.N.A.) emanati nel tempo (da ultimo il P.N.A. 2022), l'attività del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.) è supportata e integrata dall'attività di numerose altre figure che concorrono alla prevenzione della corruzione, con compiti e funzioni ben definiti, e che vengono di seguito elencate.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) a cui spetta un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al suo monitoraggio.

Accanto al RPCT di Ateneo il processo di gestione del rischio vede coinvolte tante altre figure, ciascuna della quali è investita di compiti specifici.

L'organo di indirizzo politico deve

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;

- creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;
- assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

I dirigenti e i responsabili delle Aree e delle strutture organizzative devono:

- fornire i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza e operare in maniera tale da consentire l'attuazione delle stesse da parte del loro personale.

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) devono:

- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio e, in particolare, all'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT.

Tutti i referenti nell'ambito della gestione del rischio corruttivo fungono da interlocutori stabili del RPCT nelle varie unità organizzative supportandolo operativamente in tutte le fasi del processo.

Al fine di completare quanto esposto, di seguito si riportano alcune informazioni di sintesi relative al contenzioso in essere presso l'Ateneo. Al riguardo si rappresenta che l'incidenza complessiva numerica del contenzioso attivo nell'anno 2022 non rappresenta particolari criticità, grazie all'attività di supporto e consulenza giuridica prestata nell'ambito della Direzione Affari Generali, dall'Ufficio Affari Legali con il Prorettore con delega agli Affari Generali, che contribuisce a promuovere la correttezza tecnico/amministrativa degli atti e permette di limitare il contenzioso.

LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Nel corso degli ultimi anni l'Università ha identificato i processi e valutato la possibile esposizione al rischio corruttivo.

L'elenco dei processi individuati è stato aggregato nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche. Quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale), mentre quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte. In particolare, per le Università le aree di rischio sono individuate da A.N.A.C. (aggiornamento 2017 al PNA, Determinazione ANAC n. 1208 del 22/11/2017).

Prima di procedere ad analizzare le azioni che l'Università intende promuovere per contrastare il fenomeno corruttivo per l'anno 2023, si ritiene opportuno ripercorrere, seppur brevemente, le varie fasi che caratterizzano la gestione del rischio.

Il processo è inteso come un insieme di attività interrelate che creano valore, trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato a un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

L'attività di mappatura dei processi nell'Ateneo, avviata sin dai primi anni di vigenza della normativa anticorruzione, è stata effettuata applicando in un primo momento le indicazioni di metodo contenute nei PNA 2013 e 2015.

Con il Piano Nazionale Anticorruzione del 2019, l'Autorità nazionale ha dettato uno specifico allegato (All.1), definendo una nuova metodologia per la definizione del processo di gestione dei rischi corruttivi e suggerendo un approccio graduale. In recepimento di tale impostazione, l'approccio prescelto e attualmente applicato è di tipo qualitativo.

L'attività di mappatura viene regolarmente svolta dalle singole strutture con il supporto del Gruppo anticorruzione. Nella metodologia introdotta nel PNA 2019, e riconfermata nel PNA 2022, sono state mantenute le aree di rischio generali e specifiche individuate dai precedenti P.N.A., e allo stesso tempo sono state fornite ulteriori e nuove precisazioni in merito alla realizzazione della mappatura dei processi.

In questa sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" viene confermata la metodologia di mappatura dei processi già utilizzata nei precedenti PTPCT, con l'applicazione dei principi desunti dal PNA 2022 ANAC, in quanto tale metodologia consente di individuare i processi svolti, i loro collegamenti e le relazioni interconnesse.

Attraverso la mappatura dei processi l'immagine dell'Amministrazione da statica e articolata si trasforma in un corpo sociale in movimento al cui interno le persone cooperano per realizzare i processi e garantire l'interesse collettivo alla legalità e alla trasparenza.

Nel 2022 l'Amministrazione ha proseguito, quindi, il lavoro di mappatura dei processi, come necessaria ed opportuna continuazione di quanto iniziato, revisionando alcune Aree dell'Ateneo secondo gli orientamenti in corso d'anno.

Ciò premesso, come già accaduto nei precedenti anni, l'analisi dei rischi è stata effettuata con riguardo ai processi che riguardano l'Università e si compone delle seguenti fasi: A. Mappatura dei rischi; B. Analisi dei rischi e relativa ponderazione; C. Definizione delle misure preventive, secondo il livello di rischio individuato.

L'identificazione dei possibili rischi tende a verificare quei comportamenti o eventi che possano costituire le condizioni affinché si realizzino fenomeni corruttivi.

L'analisi del rischio conduce, da un canto, ad una riflessione più profonda degli eventi rischiosi, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, e, dall'altro, a stimare il livello di esposizione dei processi al rischio.

Per fattori abilitanti si intendono gli elementi di contesto che possono favorire la realizzazione di eventi corruttivi. Questa analisi è utile al fine di individuare le azioni correttive o preventive.

I fattori abilitanti possono essere rappresentati da molteplici elementi, tra cui una scarsa chiarezza della normativa, l'assenza o scarsità di controlli, l'assenza di rotazione degli incarichi, la inadeguata competenza del personale dedicato o scarsa diffusione della cultura della legalità.

Nel corso del 2022 sono stati mappati i seguenti processi:

Struttura coinvolta	Processo mappato
Ufficio Affari Legali	Contenzioso
Are Risorse Umane	Concorso docenti
	Contratti didattica seminariale ed esercitativa - sottoprocesso stipula contratti
Direzione Contabilità e Finanza	Realizzazione di gare e appalti sottosoglia
	Liquidazione fatture
Area Infrastrutture e Sicurezza	Realizzazione di gare e appalti sopra soglia
	Progettazione lavori, forniture e servizi
Ufficio Ricerca	Assegnazione finanziamenti ricerca docenti interni

	Assegnazione finanziamenti ricerca docenti interni – sottoprocesso: costituzione bando
Area Servizi agli studenti	Costituzione del bando di selezione – Corso di Laurea in Scienze Motorie e Sportive L22 Sottoprocesso: concorso e immatricolazione
Ufficio Relazioni Internazionali	Studenti incoming – studenti outgoing Teaching Staff – Staff Training
Direzione Affari Generali	Organi collegiali
Programmazione e Didattica	Programmazione didattica e Manifesto annuale degli studi
Amministrazione e Dipartimentale	Affidamento contratti interni / esterni
Ufficio Supporto Nucleo di valutazione	Relazioni annuali (MUR, ANVUR, Amministrazione); Supporto al NUV
Biblioteca	Acquisizione, inventariazione, catalogazione

A dicembre 2022, alcuni processi sono stati riverificati grazie al contributo ed alla valutazione dei referenti dei rispettivi uffici e strutture.

Dalla mappatura posta in essere e dal successivo monitoraggio è emerso che i processi mappati nel corso del 2022 non presentano particolari criticità, in quanto su di questi insistono procedure predefinite (Allegato1).

Gli ulteriori interventi da implementare si concretizzano di fatto nella richiesta di continua vigilanza o affinamento delle misure già adottate.

Per il 2023 si continuerà la mappatura dei processi, dando maggiore attenzione a quelli in cui sono gestite le risorse finanziarie (Finanziamenti ministeriali e fondi PNRR).

LE MISURE ORGANIZZATIVE

Fra le misure adottate dall'Ateneo assumono un particolare rilievo gli strumenti di regolamentazione interna che sono frutto di previsioni normative nazionali cui non si può prescindere all'atto del compimento dell'azione amministrativa.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

Pur riconoscendo - l'Ateneo - che la rotazione del personale addetto alle Aree a più elevato rischio di corruzione rappresenti una misura di particolare rilievo nella strategia di prevenzione della corruzione, la rotazione del personale incaricato di responsabilità di Area, in ragione delle ridotte dimensioni dell'Ateneo, non può essere realizzata senza penalizzare la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi agli utenti. Per quanto riguarda il personale dirigente, la misura risulta di difficile attuazione per il numero limitato di tali figure peraltro con competenze specifiche.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel corso del 2022 si sono svolti alcuni incontri volti a formare il personale interessato sull'analisi del rischio corruzione e sulla pianificazione delle relative misure di prevenzione. Il giorno 20 dicembre 2021 è stata organizzata dall'Ateneo la Giornata della Trasparenza, una giornata di formazione che ha rappresentato l'occasione per un aggiornamento di tutto il personale docente e tecnico amministrativo in materia di anticorruzione e trasparenza.

OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

La Legge n. 190/2012 ha voluto sancire un obbligo di astensione per il dipendente pubblico anche in presenza del cd. "conflitto di interesse potenziale" e, a tal fine, ha introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (legge 7 agosto 1990, n. 241) l'art. 6 bis il quale prevede: "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale". La suddetta norma fa riferimento a un'accezione ampia di conflitto di interessi per la quale rileva qualsiasi posizione che possa compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale.

Pertanto, per il dipendente che ritiene di trovarsi in una siffatta situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, è previsto l'obbligo di comunicazione al superiore gerarchico al quale spetta la valutazione sulla sussistenza o meno del conflitto di interesse. Qualora sia valutato come sussistente il conflitto di interessi, il dipendente sarà tenuto all'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale.

Interesse primario dell'Ateneo è diffondere la cultura, operando con efficienza e nel rispetto della sostenibilità. Oltre a quanto già previsto dal *Regolamento di Ateneo per il reclutamento di Professori e di Ricercatori di Ateneo*, l'Ateneo agisce in ossequio a quanto disposto dalla delibera ANAC 209/2017.

Il tema del conflitto di interessi, con particolare riferimento alla materia degli appalti pubblici è ampiamente trattato nel PNA 2022, alla cui lettura si rinvia, in cui è evidenziato e recepito il valore che a livello comunitario è assegnato a tale materia.

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

L'Ateneo ha aggiornato il *Codice etico e Codice di comportamento e di disciplina dei dipendenti dell'Università degli Studi di Roma "Foro Italico"* pubblicato nella sezione dedicata del sito e approvato - dal Senato accademico in data 25.01.2019 e dal Consiglio di amministrazione in data 30.01.2019 - nel rispetto dei principi sanciti nel Codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici - D.P.R. n. 62/2013 e della delibera ANAC n. 75/2013. Con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche".

Per l'anno 2023, l'Università intende effettuare una revisione del Codice etico e del codice di Comportamento per recepire le recenti disposizioni normative.

IL RECLUTAMENTO DEI DOCENTI

Con riferimento all'attività del reclutamento dei docenti a livello locale e tenendo conto dell'attenzione posta a tale procedura dall'ANAC, sono state analizzate le fasi in cui tale attività si articola, al fine di verificare ed affrontare eventuali ipotesi di rischi corruttivi.

L'Ateneo ha adottato, con decreto Rettorale del 31/07/2018, prot. n. 18/005057 il "Regolamento per il reclutamento di professori e di ricercatori di Ateneo", ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240, che già contiene molte delle misure suggerite da ANAC, visibile al seguente link: <http://www.uniroma4.it/sites/default/files/Regolamento%20Reclutamento%20Professori%20e%20Ricercatori1.pdf>.

Nella fase della programmazione si evidenzia il rischio che l'assenza di un'adeguata programmazione dei reclutamenti, sia a livello di Ateneo che di Dipartimento, possa esporre gli atenei a pressioni indebite e a decisioni non correttamente ponderate e adeguate rispetto all'effettivo fabbisogno.

Il processo decisionale dell'Ateneo che conduce alla programmazione dei reclutamenti si articola in capo a diversi soggetti rappresentativi di tutte le componenti universitarie: gli atti di programmazione sono deliberati dagli Organi di governo secondo quanto previsto dallo Statuto (proposta del Rettore, parere obbligatorio del Senato Accademico, approvazione del Consiglio di Amministrazione). Sulla base degli indirizzi adottati dagli Organi centrali, il Dipartimento definisce la propria programmazione con delibera del Consiglio di Dipartimento. Il Regolamento di Ateneo per le chiamate prevede che, nei limiti della programmazione triennale del personale e in coerenza con le risorse assegnate e le procedure definite, il Senato Accademico per la parte di competenza e il Consiglio di Amministrazione individuano il numero delle posizioni ricopribili secondo le modalità previste dallo Statuto e dal Piano Organico d'Ateneo per il personale docente e nell'ambito della programmazione triennale. Tutto il percorso è svolto in coerenza con le Linee di indirizzo definite dagli Organi di governo.

Il Dipartimento delibera sulla base del piano triennale, approvato dagli Organi collegiali nell'ambito di Linee di indirizzo, e progetti scientifici disciplinari. Il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Senato Accademico, sulla base delle proposte del Dipartimento in merito ai settori concorsuali e agli eventuali settori scientifici disciplinari, delibera l'assegnazione dei posti del personale docente.

Nella successiva fase del reclutamento locale, il principale rischio “si rinviene nelle pressioni che possono essere esercitate dai candidati (e dai docenti) locali, incentivate dai vincoli/condizionamenti di bilancio, verso la scelta di forme di reclutamento volte a favorire gli interni”.

Per mitigare tale rischio, l'Ateneo è intervenuto sia dando concretamente carattere di eccezionalità a tale procedura, sia introducendo presupposti a garanzia di un'equa valutazione dei candidati.

Il Regolamento di Ateneo per il reclutamento di professori e di ricercatori, che disciplina l'intero iter della procedura, prevede che le Commissioni Giudicatrici siano nominate dal Rettore e composte da tre membri appartenenti al ruolo dei professori di prima fascia o studiosi, anche stranieri, appartenenti a un ruolo equivalente o a istituzioni di ricerca, attivi in ambito corrispondente al macro settore concorsuale che comprende il settore concorsuale per cui è indetta la procedura, di comprovato riconoscimento internazionale, e almeno due dei quali esterni all'Ateneo. La composizione delle Commissioni Giudicatrici è proposta dal Dipartimento e approvata dal Senato accademico, che può richiederne motivate modifiche.

All'interno dell'avviso di chiamata sono definite le modalità di presentazione della candidatura e gli standard di valutazione.

Un ulteriore fattore di rischio all'interno delle procedure di reclutamento si evidenzia nella possibile esistenza di situazioni di conflitto d'interesse fra chi partecipa alle procedure selettive e il personale presente nell'Ateneo, “potenzialmente alla base di situazioni di nepotismo e di assenza di imparzialità delle decisioni di assunzione”.

Il Regolamento di Ateneo per le chiamate recepisce quanto stabilito dalle Legge 240/2010 con riferimento alle ipotesi di incandidabilità, e contiene già molte delle misure di prevenzione suggerite da ANAC nell'Aggiornamento al PNA: non possono infatti partecipare alle chiamate/selezioni coloro che, alla data di scadenza del bando, abbiano un rapporto di parentela o affinità fino al quarto grado compreso, con un professore di prima o seconda fascia appartenente al Dipartimento che effettua la chiamata, ovvero con il Rettore, il Direttore Generale o un componente del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo. I candidati attestano l'assenza di tali situazioni rendendo dichiarazione sostitutiva di atto notorio (c.d. “autocertificazione”) ai sensi del d.P.R. n. 445/2000; il controllo sull'ammissibilità dei candidati è svolto dall'Ufficio competente.

L'imparzialità della selezione può inoltre essere pregiudicata dalla composizione irregolare delle commissioni o dalla presenza di soggetti in conflitto di interessi con i candidati.

L'Ateneo, con il proprio Regolamento per il reclutamento di professori e di ricercatori, ha adottato le seguenti misure:

- individuazione dei componenti tra coloro i quali siano in possesso dei requisiti previsti per partecipare alle commissioni ASN (o essere nelle liste o avere la stessa qualificazione);
- individuazione dei componenti tra gli afferenti al settore scientifico-disciplinare e concorsuale oggetto della procedura o, in caso di impossibilità, al solo settore concorsuale o, in subordine, al macrosettore;
- tutte le commissioni delle procedure di reclutamento del personale docente (ricercatori, professori associati, professori ordinari) sono costituite da tre professori di prima fascia, di elevato profilo scientifico a livello internazionale;
- in prospettiva si procederà a individuare ulteriori criteri per rendere ancora più trasparente la procedura di determinazione del fabbisogno di docenza.

I commissari rendono apposita dichiarazione di non avere con gli altri commissari e con il candidato alla procedura relazioni di parentela ed affinità entro il quarto grado incluso (art. 5 comma 2 D.Lgs. 7/5/1948, n. 1172) e che non sussistono le cause di astensione di cui all'art. 51 del codice di procedura civile.

Il generale principio della pari opportunità tra uomini e donne è sempre promosso, compatibilmente con la disponibilità dei componenti.

Nel complesso, l'insieme delle norme introdotte e vigenti rappresentano misure funzionali alla prevenzione dei rischi corruttivi.

Nello svolgimento della procedura selettiva anche l'assenza di conoscenza di criteri predefiniti e delle procedure di valutazione seguite può concorrere alla possibilità di assumere scelte orientate a favorire taluni candidati.

Per favorire la massima trasparenza delle procedure di selezione e valutazione, nell'Ateneo i criteri di valutazione stabiliti dalla commissione sono visibili sul sito web in una pagina dedicata.

Con riguardo all'auspicio espresso da ANAC che gli atenei, relativamente alla procedura di cui all'art. 18 della l. n. 240/2010, concordino principi e regole procedimentali comuni, che possano attenuare le distanze tra i regolamenti delle singole università, in particolare per ciò che riguarda i criteri che le commissioni devono seguire (ad esempio, che la commissione debba compiere una vera e propria valutazione comparativa), si auspica una soluzione a livello di sistema.

PRESIDI PER L'IMPARZIALITÀ DEI DOCENTI E DEL PERSONALE UNIVERSITARIO

Il “Regolamento recante la disciplina del regime delle incompatibilità e del procedimento di rilascio delle autorizzazioni per l’assunzione di incarichi extraistituzionali ai professori e ai ricercatori universitari”, (visibile al seguente link: http://www.uniroma4.it/sites/default/files/Regolamento%20INCARICHI%20EXTRAISTITUZIONALI%20PER%20I%20PROFESSORI%20E%20RICERCATORI%20UNIVERSITARI_0.pdf) adottato con D.R. del 03/06/2013 prot. n. 13/0482-03, definisce le attività autorizzabili, quelle incompatibili e quelle che possono essere liberamente svolte, oltre alle modalità di rilascio delle autorizzazioni. Ulteriori questioni si pongono con riguardo ai procedimenti disciplinari, con attenzione alle problematiche dell’indipendenza degli organi disciplinari in relazione all’individuazione dei 35 componenti del Collegio di disciplina, e dell’assenza di disciplina dei casi di violazioni da parte del Rettore. Il Collegio di disciplina dell’Ateneo è disciplinato dall’art. 17 dello Statuto, in conformità a quanto previsto dall’art. 10 della L. 240/2010, e si compone di tre professori ordinari, uno dei quali in qualità di Presidente, un professore associato e un ricercatore, nominati dal Rettore, sentito il Senato, anche tra docenti di altri atenei; il professore associato e il ricercatore non partecipano al giudizio nei confronti di un docente di fascia superiore.

Anche per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, è stato predisposto il Regolamento con apposita modulistica, pubblicato nel sito web istituzionale (<http://www.uniroma4.it/sites/default/files/REGOLAMENTO%20SULLE%20INCOMPATIBILITA%27%20ATTIVITA%27%20EXTRAISTITUZIONALI%20PERSONALE%20TECNICO%20AMMINISTRATIVO.pdf>), con il quale il personale interessato può chiedere di svolgere attività extraistituzionale.

L’Ufficio per i Procedimenti Disciplinari – UPD, struttura a carattere funzionale, si occupa di avviare, istruire e concludere i procedimenti disciplinari che comportano l’applicazione delle sanzioni disciplinari al personale tecnico-amministrativo, secondo quanto previsto dall’[art 55 bis, comma 4 del D.Lgs 165/2001](#).

É competente per le infrazioni punibili con sanzioni superiori al rimprovero verbale, svolge attività istruttoria e decisoria concludendo il procedimento con l’atto di archiviazione o di irrogazione della sanzione.

MONITORAGGIO

Svolge, unitamente ai Dirigenti responsabili di ciascuna struttura, ed alle strutture di controllo interno, attività di vigilanza in materia di applicazione del [Codice di comportamento dei dipendenti pubblici - D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013](#) e del [Codice di Comportamento dei dipendenti dell’Università degli Studi di Roma “Foro Italico”](#)

Come evidenziato nello stesso PNA, il monitoraggio è una fase di particolare importanza per il buon funzionamento del sistema di anticorruzione. Il fondamentale ruolo attribuito a tale strumento è confermato dal legislatore, che ha affiancato al monitoraggio “tradizionale” e rivolto a singoli ambiti, un monitoraggio integrato e permanente e rivolto a tutta la programmazione dell’Amministrazione.

Il monitoraggio e il riesame periodico sono attività volte a verificare l’attuazione e l’adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di adottare, tempestivamente, le modifiche eventualmente necessarie. Pur essendo attività diverse, esse sono strettamente collegate, in quanto i risultati dell’attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio. Il monitoraggio consiste in un’attività continuativa di verifica sia dell’attuazione che dell’idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un’attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

In un’ottica di consolidamento e di miglioramento del monitoraggio, non solo per garantire l’attuazione delle misure ma anche per individuare misure in osservanza di quanto previsto nel PNA 2022, l’Ateneo si propone di pianificare l’attività di monitoraggio incentrata sul più ampio coinvolgimento di tutte le strutture.

PANTOUFLAGE

L’art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge 190 del 2012, stabilisce: “I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”. L’A.N.AC., nel P.N.A. 2019, richiamando i precedenti pareri emanati sul tema, ha chiarito che nell’ambito di applicazione dell’istituto sono da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo, fermo restando il presupposto dell’esercizio di poteri autoritativi e decisionali e degli altri presupposti applicativi della normativa richiamati dall’ANAC nel Piano 2019.

I dipendenti dell’Università degli Studi “Foro Italico” che cessano il proprio rapporto di lavoro con l’Ateneo sono tenuti al rispetto dell’art. 53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165/2001.

Il RPCT in caso di violazione del divieto di *pantouflage* segnala la stessa all’ANAC, all’Università, nonché all’Ente privato che gli ha conferito l’incarico.

PATTI D'INTEGRITÀ

L'Ateneo utilizza in gran parte piattaforme digitali che prevedono, all'atto dell'abilitazione del fornitore, la sottoscrizione del patto di integrità.

TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

L'articolo 1, comma 51, della legge n. 190/2012 ha introdotto nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, l'articolo 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto "whistleblower", che è stato successivamente, ulteriormente riformato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. L'articolo 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 prevede che: "Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza."

Per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina del whistleblowing si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Nell'Ateneo del "Foro Italo" la segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata ad un indirizzo di posta elettronica dedicato (condotteillecite@uniroma4.it), utilizzando il modulo disponibile on line. L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha adottato, con la *Delibera n. 690 del 1° luglio 2020*, uno specifico Regolamento *ad oggetto la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro*.

Il sopra citato regolamento sostituisce il precedente ed è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale (GU - Serie Generale n. 205 del 18.08.2020).

Il regolamento in oggetto sancisce un salto di qualità nella tutela del dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Il regolamento in esame evidenzia che la ratio della *L. n. 179/2017* è la tutela del segnalante, che è assicurata sia garantendo in ogni momento la riservatezza della sua identità sia azionando il potere sanzionatorio di ANAC nei casi di cui al comma 6 dell'*art. 54-bis* del *D.Lgs. n. 165/2001*.

INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE RIVOLTE A TUTTO IL PERSONALE DELL'ATENEO

L'Ateneo, organizza incontri dedicati a sensibilizzare i dipendenti per quanto di interesse per la presente sezione, alle tematiche della legalità, dell'etica, dell'anticorruzione e, che coinvolgono tutto il personale, in maniera anche differenziata rispetto al ruolo e all'incarico ricoperto.

Il personale ha inoltre partecipato a diversi corsi di formazione a carattere specifico che hanno riguardato in particolare l'anticorruzione, i contratti pubblici, le tematiche relative al PIAO e alla normativa sulla privacy.

L'Ateneo ha organizzato nel mese di dicembre 2022 la Giornata della Trasparenza "*Trasparenza Amministrativa e diritto di accesso*".

LA PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA

L'Ateneo ha mostrato, fin dall'inizio e costantemente nel tempo, una forte sensibilità nei confronti di quella che può essere definita una vera e propria "missione" istituzionale di prevenzione di fenomeni corruttivi; per espressa previsione statutaria (art. 1, co. 6), "*L'Università ispira la propria attività ai principi di efficienza, efficacia, trasparenza amministrativa, semplificazione, imparzialità, pubblicità, partecipazione, promozione del merito e di individuazione delle competenze e delle responsabilità di tutto il personale, garantendo l'accessibilità delle informazioni relative all'Ateneo anche attraverso le più moderne forme di comunicazione a diretto contatto con l'utenza e riconoscendo quale principio fondante, democratico – partecipativo, la trasparenza e l'ascolto, nei confronti di tutte le componenti della comunità accademica, nonché dei portatori di interesse*".

Oggi la trasparenza non deve essere intesa soltanto come diritto alla conoscenza, ma diventa un obiettivo da perseguire, uno strumento necessario di semplificazione delle procedure e di miglioramento del servizio reso agli stakeholders, nell'ottica di accrescere il valore pubblico, e realizzare una vera democrazia.

In ottemperanza alle disposizioni del d.lgs. n. 33/2013, l'Ateneo pubblica e aggiorna costantemente sul proprio sito istituzionale, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", collocata nella "home page" del sito internet di Ateneo e articolata in più sottosezioni, gli atti, le informazioni e tutti i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente.

L'attuale quadro normativo in materia di trasparenza, con il d.lgs. 33/2013 e le modifiche del d.lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come «accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche».

L'Università degli Studi "Foro Italico", coerentemente con le attività di gestione del rischio, e per dare evidenza alle sue strategie e agli obiettivi operativi, ha adottato tutte le politiche di trasparenza e di comunicazione secondo la normativa vigente.

- Il RPCT applica e verifica la corretta pubblicazione delle informazioni ai fini della Trasparenza primariamente attraverso l'inserimento di atti e dati nell'apposita sezione del sito istituzionale denominata "Amministrazione Trasparente".
- I dati sono pubblicati nell'apposita sezione del sito istituzionale www.uniroma4.it denominata "Amministrazione Trasparente", raggiungibile dal link posto nell'home page del sito internet dell'Ateneo. I contenuti di questa Sezione sono strutturati in coerenza con quanto disposto dal d.lgs. n. 33/2013 e successive modifiche, dalle "Linee Guida Siti Web" e in conformità a quanto raccomandato nelle delibere dell'ANAC. Tutte le informazioni rispettano i criteri di qualità previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.
- La pubblicazione dei dati che presentano connotati di riservatezza viene effettuata garantendo la tutela della privacy nel rispetto della normativa e delle indicazioni del Garante della Privacy. L'Università degli Studi di Roma "Foro Italico" si impegna affinché i dati pubblicati e i modi di pubblicazione siano pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità indicate dalla legge.
- A fronte della rimodulazione della trasparenza on line obbligatoria ex d.lgs. 97/2016, che ha disciplinato un nuovo accesso civico più ampio rispetto a quello previsto dalla precedente formulazione, riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche

amministrazioni. L'Ateneo garantisce il diritto di accesso civico attraverso l'indirizzo e-mail: direzione.generale@uniroma4.it. Il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico semplice e ne controlla e assicura la regolare attuazione nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati dei casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.

Inoltre, l'Ateneo garantisce sempre attraverso l'indirizzo e-mail direzione.generale@uniroma4.it le richieste di accesso civico generalizzato.

- In base alla normativa del d.lgs. n. 150/2009 l'Amministrazione centrale dell'Ateneo dispone di un sistema di protocollo informatico unico e di indirizzi di posta elettronica certificata, per ogni scambio di documenti e informazioni con i soggetti interessati che ne fanno richiesta e che hanno preventivamente dichiarato il proprio indirizzo di posta elettronica certificata.
- L'Università degli Studi di Roma "Foro Italico" intende proseguire nell'organizzazione della formazione in materia di trasparenza per tutto il personale docente, tecnico-amministrativo e studenti.

Per la sua attività di pubblicazione e aggiornamento dei dati, l'Ateneo rispetta gli obblighi gravanti sulle pubbliche amministrazioni (obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013) contenuti nella tabella allegata (tabella obblighi di pubblicazione).

TRASPARENZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI

Sul sistema di trasparenza incide fortemente la normativa in materia di trattamento dei dati personali. Il rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali è richiamato dal d.lgs. 33/2013 subito nell'art. 1, quale criterio generale che deve informare l'attuazione della trasparenza, e, successivamente, anche nell'art. 5 bis in riferimento ai casi in cui l'accesso civico deve essere rifiutato. Ne deriva che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve comunque rispettare tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza, tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. Gli stessi principi valgono in merito all'istituto dell'accesso civico il quale deve essere rifiutato qualora possa recare un pregiudizio concreto alla protezione dei dati personali in conformità alla disciplina in materia. Sul tema si rinvia alle "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D. Lgs. 33/2013" rilasciate da ANAC e alle circolari n. 2/2017 e 1/2019 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione. Al fine di fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del R.G.P.D.)

L'Ateneo ha provveduto alla designazione di un Responsabile della Protezione dei dati personali (RDP), all'interno del programma volto a dare ottemperanza al Regolamento UE 2016/679 "Regolamento generale sulla protezione dei dati", in materia di protezione delle persone fisiche, con riguardo al trattamento dei dati personali nonché alla libera circolazione di tali dati.

L'obiettivo è realizzare, attraverso una figura altamente specializzata nell'ambito universitario, il rispetto di tutto il quadro normativo relativo al trattamento dei dati personali in Ateneo. L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, condizione questa indispensabile (occorre infatti che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti, in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati, contenenti dati personali, verificano che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione), deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del Titolare del trattamento.



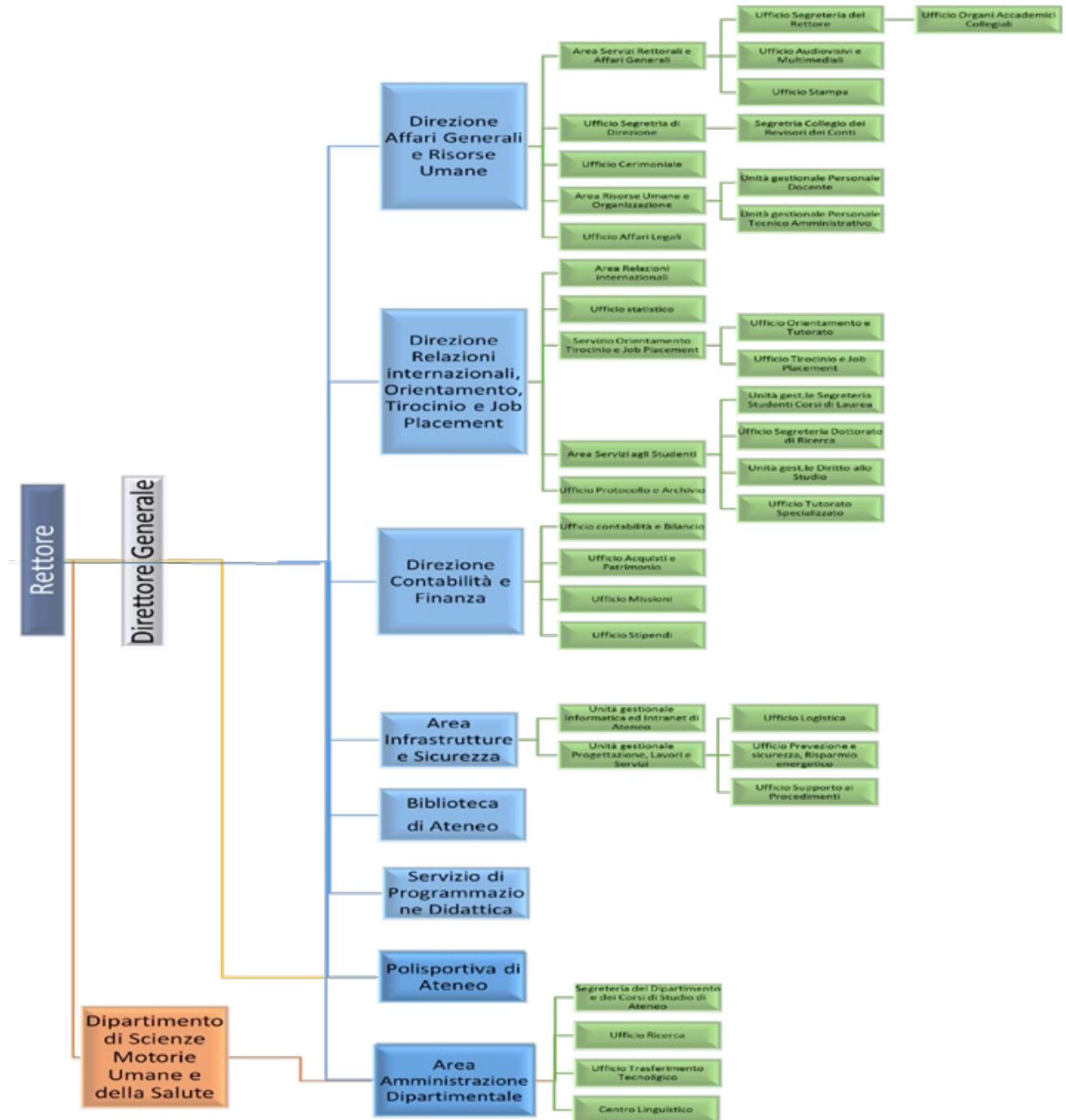
SEZIONE 3.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Nel presente paragrafo viene presentata la struttura organizzativa e le attività svolte dall'Ateneo, con particolare riferimento alle attività espletate dalle Direzioni, dalle Aree a loro afferenti e dalle altre strutture che compongono l'organigramma sotto riportato.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI ATENEO – ORGANIGRAMMA

Struttura Organizzativa di Ateneo – Organigramma



Al fine di comprendere nel dettaglio l'organigramma soprariportato, vengono riportate, nella presente sezione, le principali attività svolte delle Direzioni, delle Aree ad esse afferenti e delle altre strutture di Ateneo:

La **DIREZIONE AFFARI GENERALI E RISORSE UMANE**, *Direttore Generale* è così articolata:

- Area Servizi Rettorali e Affari Generali:

o Ufficio Segreteria del Rettore in cui si articola l'Ufficio Organi Collegiali

o Ufficio Audiovisivi e Multimediali

o Ufficio Stampa

- Ufficio Affari Legali
- Ufficio Cerimoniale
- Ufficio Segreteria di Direzione
- Area Risorse Umane ed Organizzazione:
 - Unità gestionale personale Tecnico Amministrativo
 - Unità Gestionale personale Docente

Nello specifico, si descrivono di seguito le principali attività di competenza dei singoli uffici:

Ufficio Segreteria del Rettore in cui si articola l'Ufficio Organi Collegiali:

- Supporto all'attività istituzionale del Rettore e del Prorettore Vicario;
- Supporto alle riunioni del Rettore e del Prorettore vicario mediante la predisposizione del materiale occorrente;
- Rapporti con CRUI e con il Comitato Regionale di Coordinamento;
- Gestione delle pratiche connesse alla concessione di patrocinio di Ateneo;
- Cura delle azioni di promozione e dell'immagine dell'Università degli Studi di Roma "Foro Italico" di raccordo con gli uffici competenti e selezione dei gadget istituzionali;
- Attività di coordinamento con la Segreteria di Direzione;
- Attività relative al funzionamento degli Organi Collegiali di Senato accademico e Consiglio di Amministrazione e relativi adempimenti;
- Supporto al rinnovo della composizione degli Organi Accademici e alla sostituzione di loro componenti;
- Aggiornamento delle informazioni web relative alla composizione degli Organi di Collegiali di Senato accademico e Consiglio di Amministrazione.

Ufficio Audiovisivi e Multimediali:

- Realizza fotografie e audiovisivi destinati alla comunicazione istituzionale;
- Realizza audiovisivi e contributi multimediali per fini didattici, scientifici, di aggiornamento ed educazione permanente anche per i moduli di istruzione a distanza;
- Provvede alla cura e alla conservazione dell'archivio storico fotografico, audiovisivo e multimediale dell'Università.

Ufficio Stampa:

- Si occupa delle campagne pubblicitarie dell'Ateneo. In questo ambito cura le diverse pubblicazioni delle guide di settore promosse dai maggiori quotidiani italiani e sulla stampa specializzata;
- Cura la pubblicazione periodica di Flash News;
- Cura la pubblicazione di un Archivio Eventi sul sito di Ateneo;
- Cura la pubblicazione della Guida dello studente.

Ufficio Affari Legali:

- Contenzioso
- Procedure elettorali
- Relazioni sindacali

Ufficio Segreteria di Direzione:

- Supporto all'attività istituzionale del Direttore Generale;
- Gestione dell'agenda del Direttore Generale e coordinamento con l'agenda del Magnifico Rettore;
- Rapporti con la Segreteria del Rettore, gli organi accademici, i Delegati del Rettore, i responsabili di strutture didattiche e scientifiche, gli organi di controllo e valutazione, i dirigenti e con l'utenza interna ed esterna;
- Rapporti con le amministrazioni, gli enti e gli organismi esterni (Ministero, CoDAU e altre Università)

Ufficio Cerimoniale:

- Organizzazione delle Cerimonie e degli eventi istituzionali di Ateneo con applicazione delle Regole del Cerimoniale;

Area Risorse Umane ed Organizzazione

- Si occupa della gestione amministrativa e giuridica del personale docente e del personale tecnico-amministrativo.
- Cura l'istruttoria delle autorizzazioni al personale per svolgere attività extraistituzionali nonché i relativi adempimenti inerenti alla Banca dati nazionale dell'Anagrafe delle prestazioni e agli obblighi di pubblicità e trasparenza sul sito di Ateneo.
- Gestisce le procedure di selezione relative ai contratti di collaborazione e lavoro autonomo conferiti al personale esterno di Ateneo.
- Gestisce le procedure di conferimento, stipula, comunicazione e liquidazione dei contratti conferiti al personale esterno nell'ambito di progetti di ricerca e della didattica.
- Cura, in collaborazione con i settori interessati, la predisposizione e l'inoltro del rilevamento statistico e del conto annuale unitamente alla relativa relazione
- Gestisce le procedure concorsuali di reclutamento del personale docente e non docente ed i relativi adempimenti. Cura altresì la procedura degli scatti stipendiali del personale docente e delle procedure relative alle progressioni economiche orizzontali del personale TA.
- Gestisce il programma delle presenze del personale TA, monitorando e segnalando le anomalie presenti nelle elaborazioni mensili.
- Gestisce le carriere del personale TA e del personale Docente sul portale CSA.
- Gestisce l'inserimento della sezione giuridica degli stipendi del personale TA e Docente sul portale CSA.
- Gestisce l'invio della Banca Dati MIUR Giuridica, sul portale DALIA.
- Cura e aggiorna costantemente la mappatura delle competenze del personale TAB aggiornando il fascicolo elettronico.
- Gestisce le assunzioni obbligatorie di personale di cui alla L.63/1999 e succ. mod. e integr.;
- Fornisce supporto nei procedimenti disciplinari.

DIREZIONE RELAZIONI INTERNAZIONALI, ORIENTAMENTO, TIROCINIO E JOB PLACEMENT, 1

Dirigente, è così articolata:

- Area Relazioni Internazionali
- Area Servizi agli Studenti (Coordinatore cat. EP)
- Unità Gestionale Segreteria Studenti Corsi di Laurea
- Unità Gestionale Diritto allo Studio
- Ufficio Tutorato Specializzato

- Ufficio Segreteria Dottorato di Ricerca
- Servizio Orientamento, Tirocinio e Job Placement
- Ufficio Statistico
- Ufficio Protocollo e Archivio

Nello specifico, si descrivono di seguito le principali attività di competenza dei singoli uffici:

Area Relazioni Internazionali

L'Ufficio ha lo scopo di promuovere, integrare e coordinare le attività dell'Università nell'ambito delle relazioni internazionali.

- Fornisce agli organi accademici, al personale docente, tecnico-amministrativo e agli studenti di tutti i corsi di studio informazioni sui programmi che coinvolgono l'Ateneo a livello internazionale.
- Gestisce i bandi di mobilità Erasmus+ relativi a studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo.
- Fornisce sostegno operativo e suggerimenti per promuovere la partecipazione a iniziative e progetti di studio, di ricerca, di formazione e di lavoro all'estero.
- Cura i rapporti tra l'Ateneo e le università straniere e si occupa della mobilità all'estero, in particolare in relazione al Programma Erasmus+Sport.
- Mantiene le relazioni con gli organismi nazionali e sovranazionali, partecipa a progetti finanziati dalla commissione Europea nei diversi ambiti delle scienze del movimento, attività fisica e salute.

Area Servizi agli Studenti

Le **Segreterie, Studenti e Dottorato di ricerca**, gestiscono le carriere amministrative degli studenti iscritti ai Corsi di Laurea triennale, magistrale e ai Corsi di Dottorato, dall'immatricolazione fino al conseguimento del titolo. Inoltre, la Segreteria Studenti si occupa della gestione amministrativa dei Corsi di Specializzazione per le attività di Sostegno.

Servizi

- Selezioni di accesso di tutti i corsi di laurea, post-laurea e Specializzazione per le attività di Sostegno.
- Immatricolazioni.
- Iscrizioni.
- Tasse e contributi universitari.
- Gestione carriera studente e relativi controlli
- Rilascio certificazioni carriera.
- Trasferimenti
- Rinuncia agli studi.
- Organizzazione sedute di tesi, creazione calendari e commissioni
- Esame di Laurea.

Tutorato specializzato

Per punti si richiamano di seguito alcuni dei processi attivati dal Tutorato specializzato come realizzazione della specifica normativa, delle linee d'indirizzo del Delegato e della CNUDD:

- orientamento pre, post e durante i corsi universitari, con collegamenti alla scuola e al mondo del lavoro;
- sensibilizzazione alla problematica della disabilità e dei processi d'inclusione - attività di consulenza;
- interventi per le prove di accesso ai corsi di studio;
- individuazione di modalità di esame differenti/prove equipollenti d'intesa con il docente;
- collaborazione per la realizzazione di materiali didattici in un formato fruibile e accessibile;

- disponibilità di ausili informatici e tecnologici specifici;
- segnalazione delle problematiche relative alle barriere;
- interpretariato della Lingua Italiana dei Segni, Assistenza alla comunicazione;

Diritto allo Studio

Cura le procedure concorsuali finalizzate all'erogazione:

- borse di studio part-time destinate agli studenti in corso per attività collegate ai servizi resi dall'ateneo;
- assegni destinati agli studenti delle LM e del dottorato di ricerca per attività di tutorato e recupero a favore degli studenti in difficoltà nel superamento degli esami;

Gestisce i rapporti intercorrenti con Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza (DiSCo) relativamente ai servizi a concorso resi agli studenti a livello centrale

Servizio Orientamento, Tirocinio e Job Placement

Il Servizio ha il compito di informare e guidare gli aspiranti studenti nella scelta dell'offerta formativa, informare e sostenere gli studenti iscritti durante il percorso di studio e creare collegamenti e sinergie tra Ateneo e mondo del lavoro. Le sue azioni si esplicano attraverso le attività svolte dalle diverse strutture, organizzate in modo specifico per rispondere alle esigenze che possono emergere nei differenti momenti del percorso formativo dello studente.

Orientamento e Tutorato

- Collaborazione con le istituzioni dedicate all'orientamento distribuite sul territorio locale e nazionale
- Organizzazione di visite degli studenti delle scuole superiori presso l'ateneo o partecipazione alle iniziative di orientamento organizzate dagli istituti superiori, Open Day "Porte Aperte all'Università"
- Giornate di orientamento per dedicate ai Licei Sportivi della Regione Lazio
- Accoglienza delle matricole attraverso la "Giornata di Orientamento delle Matricole"
- Assistenza agli studenti iscritti al tempo parziale nella formulazione del piano di studio individuale e controllo del rispetto del Regolamento dei Corsi di Studio
- Servizio di consulenza individuale.
- Servizio "front office" di supporto agli studenti con dubbi o difficoltà di vario genere, per la soluzione di problemi amministrativi e organizzativi, per richiesta di tutorato

L'Ufficio **Tirocini e Job Placement** è aperto a studenti, laureati e aziende per favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro.

- Osservazione e studio delle richieste del mercato del lavoro nel mondo dello sport
- Informazione a studenti e docenti dell'Università sulla domanda del mercato, per orientare i processi di formazione
- Promozione dell'attività di tirocinio curriculare e post-laurea secondo quelle che sono le indicazioni del mondo del lavoro
- Scelta del percorso di tirocinio per tutti gli studenti dei corsi di laurea attivati dall'ateneo ed assistenza ad eventuali problemi nella frequenza del tirocinio, attraverso la diretta collaborazione con i responsabili delle strutture ospitanti
- Rilevazione della qualità dei tirocini attraverso questionari di soddisfazione e segnalazione delle criticità, somministrati a metà ed alla fine del percorso di tirocinio, a studenti, tutor interni, tutor aziendali
- Offerta di consulenza ai neolaureati per l'inserimento nel mercato del lavoro

- Azioni di accompagnamento al lavoro attraverso l'organizzazione di Career Day, l'utilizzo di piattaforme di placement online e social media
- Monitoraggio delle carriere dei neolaureati attraverso le indagini del Consorzio AlmaLaurea e l'erogazione di questionari online

DIREZIONE CONTABILITÀ E FINANZA, 1 Dirigente è così articolata:

- Ufficio Contabilità e Bilancio
- Ufficio Acquisti e Patrimonio
- Ufficio Missioni
- Ufficio Stipendi

Nello specifico, si descrivono di seguito le principali attività di competenza dei singoli uffici:

Ufficio Contabilità e Bilancio

- Gestione del ciclo attivo e passivo di fatturazione
- Gestione delle entrate e delle liquidazioni di spesa
- Registrazione delle operazioni di contabilità generale
- Redazione dei documenti contabili di bilancio
- Programmazione e il monitoraggio dei flussi di cassa
- Operazioni di tesoreria e gestione della cassa dell'Ateneo
- Attività istruttoria alle verifiche di cassa effettuate dal Collegio dei Revisori dei Conti

Ufficio Acquisti e Patrimonio

- Procedure relative agli approvvigionamenti in economia, funzionali all'attività degli uffici dell'Amministrazione Centrale e del Dipartimento (procedure tradizionali e strumenti di e-procurement)
- Attività di carico e scarico inventariale

Ufficio Stipendi

- Elaborazione buste paga
- Versamenti fiscali e previdenziali
- Rilascio delle certificazioni per la compilazione della dichiarazione dei redditi.

Ufficio Missioni

- Gestione delle fasi di autorizzazione e liquidazione delle missioni del personale dipendente dell'Ateneo ed esterno

Area Amministrazione Dipartimentale - Coordinatore (cat. EP):

- Segreteria del Dipartimento e dei Corsi di Studio di Ateneo
- Ufficio Ricerca
- Centro Linguistico
- Ufficio Trasferimento Tecnologico

Nello specifico, si descrivono di seguito le principali attività di competenza dei singoli uffici:

Segreteria del Dipartimento e dei Corsi di Studio di Ateneo

- Supporto all'attività istituzionale del Direttore di Dipartimento, gestisce agenda e impegni istituzionali (Giunte, Dipartimenti, CUG);
- Attività relative al funzionamento del Consiglio e della Giunta di Dipartimento, OdG, verbali, Delibere;

- Attività relative al funzionamento dei Consigli di Corso e delle Giunte, OdG, istituzione della documentazione e predisposizione delibere;
- Emissione Bandi per la didattica interna ed esterna, Regolarità atti;
- Raccolta e verifica documentazione docenza post didattica;
- Organizzazione seminari e iniziative di interesse Dipartimentale per personale interno ed esterno
- Supporto all'attività istituzionale del Direttore di Dipartimento, gestisce agenda e impegni istituzionali (Giunte, Dipartimenti, CUG);
- Attività relative al funzionamento del Consiglio e della Giunta di Dipartimento;
- Emissione Bandi per la didattica interna ed esterna, Regolarità atti;
- Raccolta e verifica documentazione docenza post didattica;
- Attività relative al funzionamento delle Giunte e dei Consigli dei Corsi di Laurea;
- Gestione delle pratiche connesse ai corsi di studio;
- Assistenza nella redazione del materiale documentale dei corsi. (??)

Ufficio Ricerca

- Comunicazione interna su opportunità di finanziamento alla ricerca, con scouting dei bandi di interesse per l'Ateneo;
- Supporto attività Commissione Ricerca Scientifica, con gestione attività, riunioni, OdG, verbali;
- Gestione finanziamenti di Ateneo per la ricerca, bandi, gestione referees, supporto budgeting;
- Attività di Auditing per progetti di ricerca;
- Gestione borse di ricerca bandi, selezioni, modulistica, commissioni, fondi e pagamenti;
- Gestione assegni di Ricerca, bandi, selezioni, modulistica, commissioni, fondi e pagamenti, inserimento dati su siti di pertinenza;
- Mappatura interna attività e linee di ricerca;
- Organizzazione Seminari e attività formative inerenti la ricerca per personale interno e dottorandi; (??)

Centro Linguistico (CLA)

- Front office: accoglienza e orientamento sulle attività del CLA sia in presenza che telefonica e online (orari, aule, ricevimento docenti, aggiornamento FAQ ecc.);
- Sportello telematico attraverso la casella di posta claforoitalico@uniroma4.it e aggiornamento database di tutti utenti del CLA sia interni che esterni;
- Archivio documentazione presentata dagli utenti (copie di certificazioni linguistiche);
- Gestione e controllo dei contratti dei borsisti/tirocinanti e dei collaboratori esterni e raccordo con gli uffici per le relative pratiche (contratti, modulistica, liquidazioni ecc.);
- Gestione elenchi esami/idoneità linguistiche erogate dal CLA e operazioni di rito per l'espletamento degli stessi (riconoscimento studenti e sorveglianza ecc.);
- Aule CLA (orari e preparazione aule).

Ufficio Trasferimento tecnologico (UTT)

- Comunicazioni ai docenti per iniziative legate al Trasferimento tecnologico;
- Organizzazione Seminari e attività formative inerenti al Trasferimento tecnologico per personale interno e dottorandi;
- Gestione Database Dipartimentale, comprendente i dati della Ricerca e del Trasferimento tecnologico;
- Gestione Database brevettuale online training Orbit Intelligence;
- Gestione portfolio aziende interessate alle potenzialità della ricerca di Ateneo;
- Gestione progetto F.I.T.T.Ne.S.S. (Foro Italico Trasferimento Tecnologico Nelle Scienze Sportive) cofinanziato dal MISE, con relative attività del KTM, Knowledge Transfer Manager, reclutato nell'ambito del suddetto progetto;
- Rapporti con Netval, associazione di Università che ha lo scopo di valorizzare la ricerca universitaria nei confronti del sistema economico e imprenditoriale;

- Gestione amministrativa attività finalizzate a registrazioni di Marchi e deposito di Brevetti.

Area Infrastrutture e Sicurezza - Responsabile (cat. D):

- Unità Gestionale Informatica ed Intranet di Ateneo
- Unità Gestionale Progettazione e Manutenzione
- Ufficio Logistica
- Ufficio Prevenzione e sicurezza, Risparmio energetico
- Ufficio Supporto ai Procedimenti
- Programmazioni biennali di servizi e forniture
- Programmazioni triennali di lavori
- Programmazione e progettazione di lavori e di servizi e forniture
- Esecuzione di lavori
- Interventi di manutenzione preventiva, correttiva e di messa in sicurezza delle strutture
- Interventi di ammodernamento e ampliamento della rete informatica.
- Attivazione procedure di gara per stipula convenzioni o contratti.
- Gestione di flussi finanziari contabili
- Liquidazione delle fatture
- Stesura di budget e conto consuntivo
- Interventi necessari per gli adempimenti di legge previsti da Dlgs 81/2008
- Gestione smaltimento di rifiuti speciali
- Adempimenti alla norma antincendio con programmazione periodica delle prove di evacuazione
- Gestione e programmazione sorveglianza sanitaria Ateneo;
- Acquisto di dispositivi di protezione per personale di laboratorio
- Gestione della logistica degli spazi
- Attivazione di servizi di guardiania e controllo accessi
- Organizzazione di spazi idonei all'esercizio delle attività didattiche.

Biblioteca d'Ateneo - Coordinatore (cat. EP):

Le attività espletate dalla Biblioteca di Ateneo possono essere sintetizzate nelle seguenti:

- gestione delle risorse cartacee (acquisizione, inventariazione e catalogazione monografie e periodici cartacei)
- gestione delle risorse elettroniche (sottoscrizione di abbonamenti a banche dati e periodici elettronici, catalogazione delle risorse elettroniche, gestione del link resolver)
- partecipazione a cataloghi collettivi nazionali (Servizio Bibliotecario Nazionale (SBN) e Archivio Collettivo Nazionale dei periodici (ACNP))
- realizzazione e gestione di un mini-portale per l'accesso a tutti i servizi online offerti dalla Biblioteca www.opac.uniroma4.it
- rapporti con la CRUI-Commissione Biblioteche per l'adesione a contratti consortili per la sottoscrizione di risorse elettroniche di interesse per l'Università
- assistenza a docenti, ricercatori e studenti nella ricerca bibliografica
- document delivery per richiesta di articoli ad altre biblioteche e partecipazione al circuito NILDE per lo scambio di documenti bibliografici tra biblioteche italiane e alcune biblioteche spagnole
- prestito locale ed interbibliotecario
- adesione a progetti internazionali per la conservazione dell'editoria digitale (Portico, CLOCKSS)
- organizzazione di presentazioni di libri pubblicati dai docenti
- interventi di user education: presentazione dei servizi della biblioteca agli studenti;

- interventi di information literacy per la LM67 e LM68 sulla banca dati PubMed e sul tesoro MeSH

Polisportiva d'Ateneo

- Comunicazione delle attività a studenti, docenti e personale tecnico amministrativo,
- Procedure di selezione annuale studenti/atleti per formazione dei gruppi sportivi
- Elaborazione e distribuzione (online) annuale della modulistica inerente l'iscrizione a socio e all'adesione alla pratica sportiva specifica dei vari gruppi sportivi della Polisportiva di Ateneo
- Affiliazioni e tesseramenti annuali con diverse Federazioni Sportive Nazionali (FIN-FITET-FCI-FIDAL) ed Enti di Promozione Sportiva (CSI-ACLI)
- Iscrizioni a gare delle FSN, a tornei e campionati universitari e attuazione delle relative procedure di partecipazione
- Pubblicazione risultati sportivi sulla pagina del sito dedicata alla Polisportiva di Ateneo
- Attività relative alla preparazione dei Consigli Direttivi della Polisportiva di Ateneo, istruzione della documentazione e predisposizione delibere.
- Raccolta e verifica documentazione attività annuale svolte dai gruppi sportivi ai fini del riconoscimento dei CFU
- Organizzazione seminari e iniziative sportive per dipendenti di Ateneo.

Servizio Programmazione Didattica - Responsabile (cat. D)

- partecipa alla progettazione/revisione dell'offerta formativa, alla redazione e alla modifica degli Ordinamenti e dei Regolamenti didattici e cura le procedure di istituzione e attivazione dei Corsi di studio;
- esegue analisi della sostenibilità dei progetti formativi in termini di risorse di docenza e di strutture e dei requisiti di norma per l'attivazione dei corsi di laurea;
- è responsabile amministrativo della Banca Dati RAD-MIUR - Regolamenti didattici di Ateneo e Offerta formativa annuale;
- raccoglie, elabora i dati dell'offerta formativa e del Manifesto annuale degli Studi attraverso i sistemi U-GOV e ESSE3 in hosting presso il CINECA e ne cura la pubblicazione;
- elabora e cura la pubblicazione del calendario accademico, delle sessioni di esame e di laurea;
- fornisce supporto amministrativo ai corsi di studio in fase di programmazione e di erogazione didattica e nella compilazione delle schede SUA-CdS;
- cura la programmazione, la redazione di regolamenti didattici e la gestione organizzativa dei corsi post-laurea;
- gestisce le pratiche studenti relative a riconoscimenti esami, AFS, trasferimenti e fornisce supporto informativo e organizzativo ai docenti intra- ed extra- accademici;
- fornisce supporto per la realizzazione di accordi tra l'Ateneo, altre agenzie di formazione, enti e aziende del territorio per lo sviluppo di programmi formativi;
- sostiene l'attivazione di procedure di informatizzazione e automatizzazione dei processi amministrativi per il miglioramento della qualità dei servizi agli studenti e ai docenti;
- assiste gli studenti per le iscrizioni e prenotazioni agli esami e alle Attività Formative a Scelta (AFS);
- gestisce la comunicazione sulle bacheche elettroniche ESSE3 e Moodle.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE 2022-2024

La presente sezione riporta le misure adottate dall'Ateneo per la gestione e l'organizzazione del lavoro in modalità agile, al fine di favorire l'equilibrio tra lavoro e vita privata, mantenendo un elevato livello dei servizi offerti. Il presente testo sostituisce quanto previsto dall'art. 14, c. 1, della L. 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, c. 4-bis, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, tenuto conto delle "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA e indicatori di performance)" di cui al DM 9 dicembre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione e secondo il template messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le iniziative intraprese dall'Ateneo, a tal proposito, hanno l'obiettivo di accompagnare il passaggio dalla fase emergenziale a quella attuale, focalizzata su una nuova organizzazione del lavoro in modalità agile. Tale processo viene effettuato con il contributo di tutti i soggetti coinvolti, in particolare RSU, e tutte le strutture interessate, per il tramite dei Coordinatori e dei Responsabili.

IL LAVORO AGILE POST EMERGENZIALE

Nel corso del 2022 si è chiusa per le pubbliche amministrazioni la fase del lavoro agile emergenziale, determinata dalla pandemia COVID-19, che prevedeva una modalità semplificata di esecuzione del lavoro agile, senza obbligo di accordo individuale e con minori vincoli sull'attività da svolgere, sugli obiettivi da raggiungere e sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Tuttavia, con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, è stata invertita la rotta da parte del Ministero e la modalità principale di svolgimento dell'attività lavorativa, è tornata, di nuovo, quella in presenza. L'Amministrazione, alla luce di tale provvedimento, e al fine di valorizzare l'esperienza di lavoro agile acquisita da tutto il personale nel corso del periodo emergenziale, ha colto l'opportunità di disciplinare le modalità di svolgimento del "nuovo" lavoro agile emanando un Regolamento che intende mettere l'Ateneo in condizione di programmare, monitorare e valutare i risultati conseguiti attraverso tale modalità di organizzazione del lavoro del personale tecnico-amministrativo e dirigente, tenuto conto dell'evoluzione del contesto interno ed esterno.

Il *cd* rientro "in presenza" del personale delle pubbliche amministrazioni è stato disciplinato con il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021, pubblicato sulla G.U. n. 245 del 13/10/2021, che ha individuato le condizioni e i requisiti necessari (organizzativi e individuali) per adottare il lavoro agile in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini, assicurando un'adeguata qualità dei servizi. Ulteriori indicazioni in materia sono riportate nelle "linee guida"

adottate previo confronto con le organizzazioni sindacali, nel corso della Conferenza Unificata il 16 dicembre 2021. Il quadro regolatorio è stato infine completato, per la prima volta, come concordato con i Sindacati nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale siglato a Palazzo Chigi il 10 marzo 2021, dal Contratto collettivo delle funzioni centrali sottoscritto tra Aran e parti sociali il 21 dicembre 2021, che del lavoro agile nel pubblico impiego ha individuato caratteristiche, modalità, limiti e tutele.

Nello specifico, l'art. 1, c. 3, del citato DPCM ha stabilito delle condizionalità per il ricorso al lavoro agile che tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute a rispettare e che si esplicitano di seguito:

- a. lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b. l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- c. l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d. l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e. l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f. l'accordo individuale di cui all'art. 18, c. 1, della L. 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:
 - g. gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - h. le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - i. le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
 - j. le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;

- k. le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 3 del DPCM.

L'Ateneo, alla luce delle indicazioni di cui sopra, ha iniziato una fase di consultazione con le parti interessate, al fine di pervenire all'elaborazione definitiva del Regolamento per l'accesso Lavoro Agile.

Ad oggi, l'Ateneo, a seguito di un proficuo confronto con le RSU, in data 04/10/2022, ha emanato in data 17.11.2022, il Regolamento per l'accesso al lavoro agile, approvato dal Senato Accademico con delibera 25/A e dal CdA con delibera 49/A.

Detto regolamento ha definito i criteri e le modalità di svolgimento del lavoro agile in termini di personale coinvolto e di giorni fruibili mensilmente, senza pregiudicare o creare detrimento all'attività amministrativa e di servizio all'utenza, ha definito la modulistica ed il contratto individuale che ogni dipendente dovrà sottoscrivere prima di poter accedere a tale modalità di prestazione lavorativa. Nello specifico, l'iter di richiesta del lavoro agile prevede un colloquio preliminare tra personale e responsabili diretti/e al fine di concordare attività, tempi di lavoro, obiettivi e indicatori di monitoraggio, tutti elementi che saranno inseriti all'interno del Piano Individuale di Lavoro Agile. Dopo la compilazione e l'individuazione degli obiettivi, lo stesso viene sottoposto alla validazione dei/delle responsabili al fine di procedere alla sottoscrizione dell'Accordo Individuale di Lavoro Agile, di cui il Piano Individuale di Lavoro Agile costituisce parte integrante. Al suo interno sono indicati il numero massimo di giornate di lavoro agile al mese, le fasce di contattabilità, i canali di comunicazione, nonché le attività che si possono svolgere in modalità agile. Per ciascuna attività è prevista una sintetica descrizione, la definizione degli obiettivi, gli indicatori quantitativi e qualitativi che ne misurano il raggiungimento e la tempistica di riferimento. Particolare attenzione è stata posta nella definizione degli obiettivi di performance in maniera organica, senza distinzione tra la prestazione svolta in ufficio e quella in lavoro agile.

Inoltre, l'Amministrazione ha previsto, nel regolamento, un graduale adeguamento delle dotazioni informatiche fornite dall'amministrazione a supporto dello svolgimento del lavoro agile, nel rispetto delle norme di sicurezza informatica e connessione. A tal proposito, ciascun dipendente, sottoscrivendo l'Accordo individuale, si impegna ad osservare le previsioni in materia di riservatezza dei dati e delle informazioni dell'Amministrazione utilizzati nello svolgimento della prestazione di lavoro agile e a rispettare le disposizioni in materia di sicurezza previste dalla l. n.81/2017 presso il luogo nel quale svolge la prestazione lavorativa in modalità agile.

L'Ateneo, ha, altresì, recepito quanto disposto dalla normativa vigente relativamente ai lavoratori fragili e alla possibilità di fruire del lavoro agile semplificato fino al 31.03.2023.

Inoltre, in ottemperanza del Documento della Funzione Pubblica "Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella Pubblica Amministrazione e del Decreto-Legge 18 novembre 2022, n.176 "Misure urgenti di sostegno nel settore energetico e di finanza pubblica" (22800189) (GU Serie Generale n.270 del 18-11-2022)" l'Ateneo ha previsto n. 5 giornate nell'anno 2023 *cd Green*, in cui i dipendenti potranno fruire dell'istituto del lavoro agile, fatto salvo l'utilizzo di altri istituti previsti dalla normativa e dal CCNL di comparto.

Da un'analisi del personale TA che ha stipulato l'accordo individuale, e sulla base dei dati inviati sul portale del Ministero del Lavoro (<https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=ServiziHome>), il totale dei dipendenti che hanno accesso a tale istituto è in misura pari all'85% della consistenza dei dipendenti, tenuto conto che alcune figure professionali sono escluse dalla possibilità di accedere a tale modalità di prestazione lavorativa, in quanto impiegati in attività che non hanno le seguenti caratteristiche:

- possibilità di loro delocalizzazione, -senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- possibilità di utilizzo di strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento delle attività lavorative considerate al di fuori della sede di lavoro;
- coerenza con le esigenze organizzative e funzionali del servizio interessato;
- possibilità di svolgimento in relativa autonomia operativa ed organizzativa;
- possibilità di monitoraggio e verifica dei risultati delle attività lavorative suddette rispetto agli obiettivi programmati.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE (2023-2025)

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 53 del 21.12.2022, tiene conto dell'analisi della consistenza del Personale Tecnico-Amministrativo per l'anno 2022 ed il trend dal 2017 al 2022 in unità di personale*, di cui alla successiva tabella. In particolare, l'andamento del turn over negli ultimi anni ha portato a definire una strategia di programmazione del fabbisogno incentrata, più che sulla gestione dell'allocazione interna delle risorse, sulla necessità di incremento delle unità di personale e quindi di attivazione delle procedure di reclutamento, in particolare rivolto alle professionalità da destinare a strutture che ne risultano carenti. Ovviamente tale strategia si è sviluppata parallelamente alla riqualificazione del personale presente attraverso l'attività di formazione.

*dato al 31.12.2022

Si riporta nella seguente tabella la consistenza del personale del personale Tecnico-amministrativo, al 31.12.2022, diviso per categorie:

Categoria	n. unità
B	9
C	52
D	39
EP	3
Totale unità	103*

* la tabella non comprende il Direttore Generale e i n. 2 Dirigenti;

* la tabella comprende n. 1 unità di personale in aspettativa cat. D e n. 1 unità di personale cat. D in comando in uscita e n. 1 unità di personale di cat. C in comando in entrata.

Occorre inoltre precisare che circa un terzo del personale tecnico amministrativo è dedicato esclusivamente al supporto alla didattica e alla ricerca. Pertanto, la consistenza dell'amministrazione

risulta essere deficitaria rispetto alle esigenze gestionali e amministrative al fine di poter supportare la Governance nei piani programmatici di Ricerca e Didattica.

In riferimento all'analisi dei fabbisogni del personale docente e ricercatore, il Dipartimento effettua le valutazioni relative alle esigenze didattiche e di ricerca dei diversi settori scientifici disciplinari e approva la programmazione sulla base della disponibilità dei punti organico ordinari e straordinari, in coerenza con gli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo.

Viene riportato di seguito il trend della consistenza del personale Docente dal 2017 al 2022*:

*dato al 31.12.2022

Si riporta nella tabella sottostante la consistenza del personale Docente, al 31.12.2021, divisa per tipologia e regime di impegno:

Tipologia	N°
Professori di I ^a fascia a Tempo Pieno	9
Professori di I ^a fascia a Tempo Definito	4
Professori di II ^a fascia Confermato Tempo Pieno	36
Professori di II ^a fascia Confermato Tempo Definito	7
Ricercatori Confermati Tempo Pieno	4
Ricercatori Confermati Tempo Definito	0
Ricercatori Tempo Definito tipo b	7
Ricercatori Tempo Definito tipo a	3
Totale unità*	70

* Il computo totale del personale Docente comprende n. 4 unità di personale Docente in aspettativa, di cui n. 1 Professori di seconda fascia ai sensi degli art. 17 del DPR 382/80, n. 1 Professore di seconda

fascia ai sensi dell'art. 12 del DPR 382/80 e n. 1 Professore di seconda fascia ai sensi dell'art. 7 della Legge 240/2010.

Partendo dall'analisi della consistenza e del trend dal 2017 al 2022 e delle suddette esigenze, l'Ateneo ha redatto il piano triennale dei fabbisogni tenendo conto dei vincoli della normativa vigente in materia di facoltà assunzionali.

Nello specifico, detta normativa definisce i criteri per l'attribuzione delle facoltà assunzionali da parte del MUR e fissa il limite delle risorse derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente utilizzabili ai sensi del D.lgs. 49/12 e del DPCM del 28 dicembre 2018.

Dall'anno 2018, il sistema delle università statali può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente.

Per rendere la programmazione delle assunzioni flessibile in termini di posizioni da assumere e contestualmente assicurare la sostenibilità dei bilanci degli atenei nel tempo, a ogni ateneo è attribuito annualmente un budget in termini di Punti Organico. Il Punto Organico (di seguito PO) rappresenta il valore medio a livello di sistema del costo attribuito al Professore di I fascia che funge come parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche. Per il personale docente, i Punti Organico si traducono in:

- 1 Professore I fascia = 1 PO;
- 1 Professore II fascia = 0,7 PO;
- 1 Ricercatore tipo b) = 0,5 PO;
- 1 Ricercatore tipo a) = 0,4 PO.

Per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, i Punti Organico si traducono in:

- 1 Dirigente = 0,65 PO;
- 1 EP = 0,4 PO;
- 1 D = 0,3 PO;
- 1 C = 0,25 PO;
- 1 B = 0,2 PO.

In data 29.06.2022 è stato pubblicato sulla G.U., la Legge 29 giugno 2022, n. 79 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), con cui viene istituita la nuova figura del ricercatore a tempo determinato che sostituisce i ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 comma 3 lettere a) e b) della L. 240/2010. In fase transitoria, l'art. 14, comma 6-terdecies, del D.L. 36/2022, prevede per gli Atenei la possibilità di indire procedure di reclutamento, al di fuori dei piani straordinari di reclutamento indicati nella norma stessa, per ricercatori di tipo b) soltanto *“per i dodici*

mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione". Tale modalità di reclutamento potrà quindi caratterizzare sia la conclusione dei piani 2018-2022, sia i piani di sviluppo 2023-2027, purché le relative procedure siano indette con la pubblicazione dei relativi bandi entro i primi 6 mesi del 2023 (entro il 29 giugno 2023). Per quanto attiene invece i ricercatori di tipo a), il comma 6-quinquiesdecies del d.l. 36/2022 prevede che "(...) le università possono indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, in attuazione delle misure (...) previste dal Programma nazionale per la ricerca (PNR) 2021-2027". La nota del Ministro prot. n. 9303/2022 ha chiarito la possibilità di "indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo a) [...] in coerenza con le tematiche ad esso riferibili (ovvero riferibili al PNR 2021-2027), con possibilità di utilizzare l'intero novero delle fonti di finanziamento rientranti nella cornice di tale Programma, inclusive delle risorse interne ai bilanci di ateneo o comunque provenienti da soggetti esterni, ovvero dei fondi di diretta competenza MUR". Tenuto conto della coerenza tra le finalità dei Dipartimenti di Eccellenza e le misure presenti nel PNR 2021-2027, potranno quindi essere indette procedure per contratti da ricercatori universitari di tipo a) sia a valere sulle risorse dei progetti 2018-2022 in corso di conclusione, sia fino a luglio 2025, per i progetti ammessi a finanziamento nel quinquennio 2023-2027, comprendendo anche i costi del relativo rinnovo biennale, secondo le indicazioni già fornite dalla scrivente Direzione Generale con nota prot. n. 6517/2022.

È previsto altresì, per il quinquennio 2022-2026 un Piano straordinario di reclutamento del personale universitario, ai sensi del DM del 6 maggio 2022, n. 445. Detto Piano straordinario è stato suddiviso in 4 piani denominati A-B-C-D, differenziati tra loro per quanto attiene le risorse stanziare e gli intervalli di reclutamento, come di seguito riportate:

Risorse stanziare:

piano straordinario	Anno	Euro (milioni)
A	2022	75
	Dal 2023	300
B	Dal 2024	340
C	Dal 2025	50
D	Dal 2026	50
Totale	Dal 2026	740

Intervallo di reclutamento previsto:

piano straordinario	Intervallo temporale reclutamento
A	1° ottobre 2022 - 31 ottobre 2024
B	1° gennaio 2024 - 31 ottobre 2025
C	1° gennaio 2025 - 31 ottobre 2026
D	1° gennaio 2026 - 31 ottobre 2027

Per quanto attiene il Piano straordinario 2022-2023, denominato **A**, il predetto DM ha assegnato all'Ateneo, per l'anno 2023 un totale di € 678.094 e un totale per il biennio di n. 6 Punti Organico.

Per quanto attiene i Piani straordinari di cui alle lettere B a D, l'assegnazione delle risorse sarà definita con successivo DM di ripartizione e assegnazione delle risorse.

L'art. 18, comma 4, della L. 240/2010 dispone che ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa.

Per la determinazione e la ripartizione delle risorse assunzionali tra personale docente e tecnico amministrativo si è fatto riferimento ai criteri di distribuzione vigenti, che prevedono la suddivisione del **70%** per il personale docente e del **30%** per il personale tecnico amministrativo (delibera CdA del 26.10.2018 n.33.2).

In merito al reclutamento del personale per l'anno 2023, l'Ateneo oltre al riferimento dell'assegnazione ordinaria dei punti organico dell'anno 2022 con DM 1106 del 24.09.22 pari a n. 3,94 p.o., ha a disposizione anche i punti organico aggiuntivi previsti dal DM 445 del 06.05.22, pari a n. 6 p.o. totali a partire dal 2023 fino al 2025.

La ripartizione dei Punti Organico, per il triennio 2023-2025, tiene conto, oltre ai decreti suddetti anche del piano dei fabbisogni del personale docente e ricercatore per il periodo 2022-2024 approvato in Consiglio di Dipartimento con delibera n. 3 del 14 aprile 2022.

Per gli anni 2024 e 2025 si ipotizza un'assegnazione ordinaria di 3,15 Punti Organico ridotta prudenzialmente del 20% rispetto all'assegnazione relativa all'anno 2022.

Pertanto, la ripartizione dei Punti Organico per il triennio 2023-2025 risulta essere la seguente:

ANNO 2023 totale 5,94:

- **3 P.o. per il Personale Docente;**
- **3 P.o. per il Personale T.A.;**

ANNO 2024 totale 3,15+2 (DM 445 del 06-05-22):

- **3,60 P.o. per il Personale Docente;**
- **1,55 P.o. per il Personale T.A.;**

ANNO 2025 totale 3,15+2 (DM 445 del 06-05-22):

- **3,60 P.o. per il Personale Docente;**
- **1,55 P.o. per il Personale T.A.;**

Come specificato in precedenza, in merito alla elaborazione del piano triennale dei fabbisogni, la programmazione dei punti organico da assegnare al personale docente viene definita ogni anno sulla base del documento di analisi dei fabbisogni elaborato dal Gruppo di Lavoro per la Programmazione Triennale del Personale e della relativa delibera del Consiglio di Dipartimento, mentre , la programmazione dei punti organico da assegnare al personale tecnico amministrativo viene definita dal Direttore Generale, sulla base delle esigenze espresse dal documento di analisi dei fabbisogni elaborato dal Gruppo di Lavoro per la Programmazione Triennale del personale, dai Dirigenti e dai Coordinatori, tenendo conto dei pensionamenti, dei trasferimenti e delle esigenze organizzative. I reclutamenti avvengono prioritariamente attraverso l'utilizzo delle graduatorie in vigore ovvero di nuove procedure concorsuali.

Nell'ambito della suddetta programmazione del personale Docente, si è tenuto conto dei vincoli normativi, del turn-over del personale, del personale in aspettativa e delle disponibilità dei punti organico (Proper), sulla base dell'assegnazione MUR, dei residui degli anni precedenti e sulla ripartizione definitiva approvata dal Consiglio di Amministrazione.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

La nostra Università consapevole che la formazione delle risorse umane è un elemento fondamentale per il successo di un'università, nell'individuazione delle aree di intervento per la pianificazione degli interventi formativi e nella definizione del budget da destinare alle attività formative, ha tenuto conto degli obiettivi strategici di Ateneo, delle esigenze formative segnalate direttamente dalle strutture dell'Ateneo e delle disposizioni normative di interesse della Pubblica Amministrazione.

Ciò è stato fatto per garantire che tutti i membri del personale, inclusi professori, tecnici e amministrativi, abbiano le competenze, le conoscenze e le abilità necessarie per svolgere al meglio i loro compiti. È stato pertanto adottato il modello di una formazione personalizzata basata sul lifelong learning. Tale modello è stato ritenuto capace di soddisfare le esigenze specifiche del personale e di migliorare continuamente le prestazioni dell'organizzazione.

L'Università di Roma "Foro Italico" si è impegnata nel miglioramento delle proposte formative offerte, superando i limiti di una formazione basata su corsi occasionali e adottando un modello di supporto per lo sviluppo professionale e umano del personale che si basa sul concetto di lifelong learning e di apprendimento permanente. Questo modello flessibile e sistemico ha permesso di coordinare la formazione con il Piano Strategico dell'Ateneo e con gli obiettivi previsti per l'anno in corso. L'Ateneo riconosce che la formazione del proprio personale tecnico-amministrativo è una risorsa importante per migliorare le prestazioni dell'organizzazione e che sarà più efficace se sarà personalizzata e risulterà dal processo di negoziazione democratica tra tutte le parti coinvolte.

Sulla base dei principi stabiliti e del modello formativo adottato, la metodologia utilizzata per la programmazione della formazione da erogare si è concentrata sull'identificazione dei bisogni formativi, l'analisi delle carenze formative e lo sviluppo delle professionalità acquisite e la valutazione delle competenze sviluppate dal personale. La rilevazione dei bisogni formativi è stata realizzata attraverso un processo di consultazione che ha coinvolto i Dirigenti, i coordinatori di area e il Direttore del Dipartimento, come catalizzatori delle esigenze formative di tutto il personale. Questo principio di consultazione ha come obiettivo la riqualificazione e il potenziamento delle competenze del personale e il conseguente miglioramento delle prestazioni dell'organizzazione.

Per ragioni di opportunità, innalzamento della qualità della formazione erogata e razionalizzazione dell'offerta formativa, nel 2022 la nostra Università ha preso parte al Progetto Valore PA 2021-2022 finanziato dall'INPS. In questo progetto, l'Università ha partecipato sia come ente formatore che come partecipante tramite i dipendenti che hanno candidato i loro nomi. Questo modello di formazione mira a rafforzare la collaborazione tra le pubbliche amministrazioni per fornire servizi di welfare, considerando i bisogni formativi espressi da tutte le amministrazioni partecipanti. Il 25% circa del

personale tecnico-amministrativo ha partecipato a questa attività, che mira a sviluppare conoscenze e competenze tramite attività di progetto sul campo e verifiche pratiche in situazioni reali, con testimonianze e trattazione di casi aziendali. L'Ateneo si propone di riproporre questa esperienza anche in futuro a favore del personale dell'Ateneo. Per l'anno 2023, comunque, Università è risultata vincitrice per l'erogazione di due corsi di formazione inseriti nel Progetto Valore PA 2022-2023.

Inoltre, nell'ambito della formazione del personale, l'Ateneo ha implementato l'erogazione dei corsi con il Consorzio Interuniversitario Co.In.Fo, ente senza fini di lucro che svolge attività di formazione e ricerca principalmente per gli adulti che operano nelle Università e nelle Pubbliche Amministrazioni. Un soggetto esclusivo nel panorama universitario nazionale ed europeo, riconoscendo le finalità sociali perseguite, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ha conferito al Consorzio la personalità giuridica pubblica (G.U. N. 48 del 27.02.2004).

Inoltre, la Direzione Contabilità e Finanza del nostro Ateneo ha partecipato a un progetto di formazione specifica e trasversale, ISOIVA - Co.In.Fo, e ha stipulato una specifica convenzione. Questo progetto mira a garantire un presidio permanente sulla formazione e l'aggiornamento specialistico su questioni fiscali per le amministrazioni universitarie. Inoltre, all'interno della stessa Direzione, l'Ufficio Stipendi ha previsto corsi di formazione specifici sul portale INPS-Passweb per gestire le posizioni pensionistiche dei dipendenti pubblici, sia per coloro che hanno fatto richiesta di RVPA che per il personale TA e Docente in quiescenza.

Ogni anno, l'Ateneo organizza le cosiddette "Giornate della Trasparenza" (nel 2022 si è svolta il 20 dicembre), alle quali partecipa tutto il personale, compreso quello docente. Il personale docente, inoltre, partecipa annualmente a attività di formazione organizzate dall'Associazione Netval per promuovere lo sviluppo delle attività di trasferimento tecnologico dei laboratori di ricerca dell'Università e prende parte regolarmente a incontri periodici sul tema della terza missione, con particolare riferimento al *public engagement*. Questi incontri costituiscono un'opportunità per la comunità accademica, in particolare per il corpo docente, permettendo ad essa di interagire con il territorio e migliorare la conoscenza sul tema, in quanto il *public engagement* può essere valutato da parte dall'ANVUR nell'ambito della valutazione della terza missione nel momento in cui avviene il processo di accreditamento periodico dell'Università e del Dipartimento.

Infine, l'Amministrazione dell'Ateneo si impegna a mantenere costantemente aggiornati i propri dipendenti riguardo alla normativa in materia di Trasparenza e Anticorruzione, nonché riguardo ai programmi, software e sistemi gestionali utilizzati dalle diverse strutture dell'Ateneo, come Esse3, Moodle, CSA-Cineca, Easy, Starweb, Docway, etc. Questo implica che l'impegno costante della nostra amministrazione nell'organizzare regolarmente corsi di formazione e aggiornamento per garantire che tutto il personale sia informato e aggiornato sulle più recenti novità riguardanti tali argomenti e materie.

L'Università offre, tra l'altro, al proprio personale l'opportunità di svolgere un periodo di formazione/job shadowing all'estero presso gli Atenei partner, con l'obiettivo di favorire lo scambio di competenze, l'arricchimento culturale e sociale e soprattutto generare occasioni di confronto su metodologie amministrative e scambio di buone pratiche, nonché migliorare il livello di conoscenza delle lingue straniere.

Pertanto, in coerenza con le attività di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, l'Ateneo ha individuato come priorità la riqualificazione e il potenziamento delle competenze nei seguenti ambiti:

- Competenze tecnico specialistiche nei settori specifici dei vari uffici
- Competenze digitali
- Competenze linguistiche
- Anticorruzione e trasparenza
- Sicurezza sul lavoro

Tuttavia, sulla base dell'offerta formativa descritta, l'Ateneo, per il triennio 2023-2025, sta programmando di realizzare un Piano di Formazione che si propone di potenziare le competenze trasversali del personale tecnico amministrativo, sviluppando iniziative formative che tengano conto, non solo dell'analisi dei fabbisogni di formazione condotta attraverso l'ascolto delle esigenze, ma anche degli obiettivi strategici e operativi a supporto di processi di cambiamento, nonché per il miglioramento della performance organizzativa e individuale.

MISURE VOLTE AD INCENTIVARE E FAVORIRE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

Oltre alle opzioni formative nell'ambito lavorativo indicate in precedenza, sono a disposizione dei dipendenti i permessi straordinari retribuiti per motivi di studio (150 ore) di cui al combinato disposto degli art. 3 D.P.R. n. 395/88, art. 9 del D.P.R. n. 319/90, art. 32 del C.C.N.L. 2008 e della circolare della Funzione Pubblica n. 12/2011, con l'obiettivo di favorire la formazione extra-lavorativa del personale. L'Ateneo, inoltre, garantisce l'esonero delle tasse per i dipendenti che si iscrivano ai corsi di laurea offerti dall'Università e, per i prossimi anni, si propone di premiare "l'esperienza" promuovendo accordi, con altre Università, che riconoscano agevolazioni economiche e CFU per il conseguimento della laurea al personale di Ateneo che fosse interessato al miglioramento del proprio titolo di studio. In particolare, si intendono sviluppare accordi soprattutto con Università telematiche che più facilmente si conciliano con i tempi dell'attività lavorativa.



SEZIONE 4.

MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle misure previste dal presente Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) avviene secondo le modalità previste dal D.Lgs. 150/2009, tenuto conto anche delle indicazioni fornite dall'ANAC nonché delle Linee Guida dell'ANVUR.

Nell'ambito delle attività di monitoraggio, ruolo centrale è attribuito al Nucleo di Valutazione che ha uno specifico ruolo sia in ambito di ciclo di performance che di prevenzione della corruzione e trasparenza; infatti, quale organo tecnico nel primo caso supporta l'organo di indirizzo politico-amministrativo, relazionandosi per acquisire indirizzi e fornire informazioni sull'andamento delle attività di competenza, nel secondo caso supporta metodologicamente il RPCT e gli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo, favorendo, tra l'altro, l'integrazione tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Gli strumenti e le attività di monitoraggio hanno come ambito di riferimento le 3 Sezioni di cui si compone il PIAO e si distinguono come di seguito riportato.

VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

(artt. 6 e 10 comma 1 lettera b D.Lgs. 150/2009 – NdV in funzione di OIV monitoraggio Relazione di Performance, come aggiornato con D.Lgs. n. 74/2017, Linee guida ANVUR e DPF)

La vigilanza sull'attuazione delle misure relative al ciclo di gestione della performance è effettuata dal Nucleo di Valutazione in funzione di OIV mediante un'attività di controllo che si traduce in una verifica dei risultati e necessita della partecipazione dei soggetti coinvolti. A tali fini, il Nucleo di Valutazione monitora il funzionamento complessivo delle procedure di valutazione acquisendo

notizie, in corso d'anno, da parte del Direttore Generale in merito alle attività svolte relativamente agli obiettivi di performance dei Dirigenti, del personale e delle strutture.

Il grado di raggiungimento dei target fissati è rendicontato nella Relazione annuale sulla Performance, da validare entro il 30 giugno, ove sono fornite eventuali indicazioni di adattamento per l'anno successivo.

Il Nucleo, inoltre, verifica l'esistenza di strumenti utili e l'adozione dei sistemi idonei a conoscere il grado di coinvolgimento degli utenti finali.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La vigilanza sull'attuazione delle misure organizzative per il trattamento dei rischi e per garantire la trasparenza spetta al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPTC), coadiuvato dai referenti, che segnala eventuali disfunzioni al Rettore ed al Nucleo di Valutazione in funzione di OIV.

Entro il 15 dicembre di ogni anno, o nei termini indicati dall'ANAC, il RPTC predispone una Relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette al Rettore ed al Nucleo di Valutazione ai fini della successiva pubblicazione sul sito di Ateneo.

Con particolare riferimento alla trasparenza, il Responsabile verifica il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati, ed invia, con cadenza annuale, al Nucleo di Valutazione una relazione sullo stato di attuazione degli stessi obblighi ai fini della relativa validazione, utilizzando le schede predisposte all'ANAC.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

(art. 14 D.Lgs. 150/2009 – NdV in funzione di OIV monitoraggio per verificare la coerenza con gli obiettivi di performance)

Il Nucleo di Valutazione effettua, su base triennale, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance relativamente all'Organizzazione del lavoro agile ed al Piano triennale dei fabbisogni di personale, sottosezioni della "Sezione Organizzazione e Capitale umano".

A tal fine il Nucleo verifica annualmente l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione delle attività programmatiche del fabbisogno di personale e dell'organizzazione del lavoro agile con gli obiettivi di

performance, segnalando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi all'Organo di indirizzo politico-amministrativo.

PROCESSO	Direzione / Area I Livello	Ufficio / Area II Livello	INPUT	VINCOLI	EVENTO RISCHIOSO	LIVELLO DI RISCHIO	MISURA	TIPO MISURA PRINCIPALE	TEMPISTICA MISURA	TARGET MISURA	RESPONSABILE MISURA	AREA DI RISCHIO		Giudizio sintetico	
1	Reclutamento personale tecnico/amministrativo e docente	Direzione affari generali e risorse umane	Area risorse umane e organizzazione	Programmazione fabbisogno personale	Norme primarie e secondarie; regolamenti interni; bandi	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari	RILEVANTE	Tipizzazione dei bandi e dei processi concorsuali. Alternanza nella designazione dei componenti delle Commissioni. Verifica a campione requisiti autocertificati. Trasparenza nelle modalità e prove di accesso relativamente alle mansioni e competenze richieste. Dichiarazione insussistenza relazioni di parentela dei componenti delle Commissioni	Organizzazione	Ogni procedura	80% procedure	Responsabile del procedimento	Acquisizione e progressione del personale		Nonostante il livello di rischio riscontrato sia RILEVANTE, l'Amministrazione ritiene possibile migliorare la percentuale dei controlli ad esempio incrementando i controlli dei requisiti dichiarati
	PROCED. DISCIPL. O PENALI	CONFLITTO DI INTERESSI	DISCREZIONALITA'	COMPLESSITA' DELL'ATTIVITA'	OPACITA' DEL PROCESSO DECISIONALE	CONTROLLI	RILEVANZA ESTERNA	VALORE ECONOMICO	POSSIBILE DANNO SULL'ORGANIZZAZIONE	POSSIBILE DANNO ALL'IMMAGINE	POSSIBILE CONTENZIOSO	PROBABILITA'	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO	
	BASSO	MEDIO	MEDIO	MEDIA	BASSO	MEDI	ALTA	MEDIO	ALTO	ALTO	MEDIA	ALTO	RILEVANTE		
2	Bandi di collaborazione	Direzione affari generali e risorse umane	Area risorse umane e organizzazione	Richiesta di collaborazione	Norme primarie e secondarie; regolamenti interni	Discriminazione dovuta a trattamenti differenziati	BASSO	Adeguata motivazione dei provvedimenti	Disciplina del conflitto di interessi	provvedimenti non autorizzati	50% procedure	Direttore di Dipartimento	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (sussidi, contributi, esenzioni)		Il livello di rischio è BASSO e le misure adottate potrebbero ragionevolmente essere sufficienti a limitare l'evento rischioso
	PROCED. DISCIPL. O PENALI	CONFLITTO DI INTERESSI	DISCREZIONALITA'	COMPLESSITA' DELL'ATTIVITA'	OPACITA' DEL PROCESSO DECISIONALE	CONTROLLI	RILEVANZA ESTERNA	VALORE ECONOMICO	POSSIBILE DANNO SULL'ORGANIZZAZIONE	POSSIBILE DANNO ALL'IMMAGINE	POSSIBILE CONTENZIOSO	PROBABILITA'	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO	
	BASSO	MEDIO	ALTO	BASSA	MEDIO	BASSI	BASSA	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSA	BASSO	BASSO	
3	Bandi di selezione borse e assegni di ricerca	Area amministrazione dipartimentale	Ufficio Ricerca	Richiesta docente	Norme primarie e secondarie; regolamenti interni	Discriminazione da parte della Commissione giudicatrice	BASSO	Verifica correttezza procedurale ivi inclusa la nomina della commissione giudicatrice	Trasparenza	Ogni procedura	100% procedure	Responsabile del procedimento	Gestione dell'attività di ricerca		Il livello di rischio è BASSO e le misure adottate potrebbero ragionevolmente essere sufficienti a limitare l'evento rischioso.
	PROCED. DISCIPL. O PENALI	CONFLITTO DI INTERESSI	DISCREZIONALITA'	COMPLESSITA' DELL'ATTIVITA'	OPACITA' DEL PROCESSO DECISIONALE	CONTROLLI	RILEVANZA ESTERNA	VALORE ECONOMICO	POSSIBILE DANNO SULL'ORGANIZZAZIONE	POSSIBILE DANNO ALL'IMMAGINE	POSSIBILE CONTENZIOSO	PROBABILITA'	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO	
	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIA	MEDIO	MEDI	ALTA	BASSO	BASSO	MEDIO	BASSO	MEDIA	BASSO	BASSO	
4	Assegnazione finanziamenti ricerca docenti interni	Area amministrazione dipartimentale	Ufficio Ricerca	Partecipazione al bando da parte del docente	Regolamento interno, bando	- scelta dei referee - discrezionalità da parte della Giunta di Dipartimento nel controllo di congruità dei progetti presentati	MEDIO	La scelta dei referee viene fatta in base ai nominativi presenti su banche dati nazionali e internazionali, selezionando una rosa di possibili valutatori dai quali viene estratta a sorte la triade che resta anonima	Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Ogni procedura	100% procedure	Responsabile del procedimento	Gestione dell'attività di ricerca		Nonostante il livello di rischio sia MEDIO, l'animato e l'estrazione a sorte dei referee limita l'evento rischioso. Si snocua valutando possibili misure correttive per limitare la discrezionalità del Dipartimento.
	PROCED. DISCIPL. O PENALI	CONFLITTO DI INTERESSI	DISCREZIONALITA'	COMPLESSITA' DELL'ATTIVITA'	OPACITA' DEL PROCESSO DECISIONALE	CONTROLLI	RILEVANZA ESTERNA	VALORE ECONOMICO	POSSIBILE DANNO SULL'ORGANIZZAZIONE	POSSIBILE DANNO ALL'IMMAGINE	POSSIBILE CONTENZIOSO	PROBABILITA'	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO	
	BASSO	ALTO	MEDIO	ALTA	MEDIO	ALTI	BASSA	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIA	MEDIO	MEDIO	
5	Assegnazione finanziamenti ricerca docenti interni: costituzione bando	Area amministrazione dipartimentale	Ufficio Ricerca	Il CdA delibera le risorse a disposizione della ricerca interna	Regolamento interno, bando	Discrezionalità da parte della Commissione Ricerca interna dei criteri da inserire nel bando	MEDIO	Pluralità della composizione della Commissione ricerca e approvazione del bando da parte del SA	Controllo	Ogni procedura	100%	Responsabile del procedimento	Gestione dell'attività di ricerca		Il livello di rischio è MEDIO e le misure adottate potrebbero ragionevolmente essere sufficienti a limitare l'evento rischioso
	PROCED. DISCIPL. O PENALI	CONFLITTO DI INTERESSI	DISCREZIONALITA'	COMPLESSITA' DELL'ATTIVITA'	OPACITA' DEL PROCESSO DECISIONALE	CONTROLLI	RILEVANZA ESTERNA	VALORE ECONOMICO	POSSIBILE DANNO SULL'ORGANIZZAZIONE	POSSIBILE DANNO ALL'IMMAGINE	POSSIBILE CONTENZIOSO	PROBABILITA'	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO	
	BASSO	MEDIO	ALTO	MEDIA	ALTO	ALTI	BASSA	ALTO	BASSO	BASSO	MEDIO	ALTA	BASSO	MEDIO	

PROCESSO	Direzione / Area I Livello	Ufficio / Area II Livello	INPUT	VINCOLI	EVENTO RISCHIOSO	LIVELLO DI RISCHIO	MISURA	TIPO MISURA PRINCIPALE	TEMPISTICA MISURA	TARGET MISURA	RESPONSABILE MISURA	AREA DI RISCHIO		Giudizio sintetico
6	Progettazione lavori, forniture e servizi	Area infrastrutture e sicurezza	Unità gestionale progettazione e manutenzione	Il cdA approva la programmazione triennale dei lavori	Norme primarie e secondarie	Mancanza di collegialità nella scelta dei requisiti per l'affidamento dell'incarico di progettazione	MEDIO	Trasparenza nella proposta da parte dei professionisti: sulla base dei requisiti individuati, si sceglie una terna di candidati dei quali valutare la migliore offerta	Trasparenza	Ogni procedura	100%	Responsabile Unico del Procedimento	Affidamento di lavori, servizi e forniture e contratti di concessione	Le misure descritte si applicano solamente ai lavori in quanto servizi e forniture sono affidamenti interni
	PROCED. DISCIPL. O PENALI	CONFLITTO DI INTERESSI	DISCREZIONALITA'	COMPLESSITA' DELL'ATTIVITA'	OPACITA' DEL PROCESSO DECISIONALE	CONTROLLI	RILEVANZA ESTERNA	VALORE ECONOMICO	POSSIBILE DANNO SULL'ORGANIZZAZIONE	POSSIBILE DANNO ALL'IMMAGINE	POSSIBILE CONTENZIOSO	PROBABILITA'	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO
	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIA	BASSO	MEDI	MEDIA	BASSO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIA	MEDIO	MEDIO
7	Realizzazione di gare e appalti soprassoglia	Area infrastrutture e sicurezza	Unità gestionale progettazione e manutenzione	Il cdA approva la programmazione biennale dei beni e servizi e triennale dei lavori	Norme primarie e secondarie	- predisposizione del documento di determina a contrarre; - individuazione dei criteri da inserire nel bando di gara; mancanza di rotazione del RUP e delle Commissioni	RILEVANTE	- Trasparenza nella scelta standardizzata dei requisiti; - scelta, per dove possibile, di criteri tabellari alternati con criteri discrezionali	Trasparenza	Ogni procedura	100%	Responsabile Unico del Procedimento	Affidamento di lavori, servizi e forniture e contratti di concessione	La trasparenza nelle procedure e la standardizzazione dei processi sembrano idonei strumenti a limitare l'evento rischioso. Ulteriori controlli sono svolti da ANAC e MEF su portali dedicati
	PROCED. DISCIPL. O PENALI	CONFLITTO DI INTERESSI	DISCREZIONALITA'	COMPLESSITA' DELL'ATTIVITA'	OPACITA' DEL PROCESSO DECISIONALE	CONTROLLI	RILEVANZA ESTERNA	VALORE ECONOMICO	POSSIBILE DANNO SULL'ORGANIZZAZIONE	POSSIBILE DANNO ALL'IMMAGINE	POSSIBILE CONTENZIOSO	PROBABILITA'	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO
	BASSO	ALTO	BASSO	ALTA	BASSO	ALTI	ALTA	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIA	ALTO	RILEVANTE
8	Gare sottosoglia 40.000€	Direzione contabilità e finanza	Ufficio acquisti	Richiesta di acquisto da parte di docenti/personale TA	Norme primarie, regolamenti	- in caso di gare su MEPA: discrezionalità nella scelta di fornitori; - in caso di affidamento diretto: discrezionalità nella scelta dei criteri	MEDIO	- osservanza della normativa; - pre-definizione dei requisiti di partecipazione; - rotazione degli operatori economici	Regolamentazione	Ogni procedura	100%	Dirigente	Affidamento di lavori, servizi e forniture e contratti di concessione	Nonostante il livello di rischio sia MEDIO, le misure adottate potrebbero ragionevolmente essere sufficienti a limitare l'evento rischioso. Inoltre si segnala il controllo a posteriori del Collegio dei Revisori dei Conti e ulteriori controlli esterni svolti da ANAC e MEF su portali dedicati
	PROCED. DISCIPL. O PENALI	CONFLITTO DI INTERESSI	DISCREZIONALITA'	COMPLESSITA' DELL'ATTIVITA'	OPACITA' DEL PROCESSO DECISIONALE	CONTROLLI	RILEVANZA ESTERNA	VALORE ECONOMICO	POSSIBILE DANNO SULL'ORGANIZZAZIONE	POSSIBILE DANNO ALL'IMMAGINE	POSSIBILE CONTENZIOSO	PROBABILITA'	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO
	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIA	BASSO	ALTI	ALTA	MEDIO	MEDIO	ALTO	MEDIO	MEDIA	MEDIO	MEDIO
9	Istruttoria e rapporti con Avvocatura dello Stato	Direzione affari generali e risorse umane	Ufficio Affari Legali	Ricezione ricorso	Norme primarie e secondarie	mancato rispetto delle scadenze, mancata istruttoria	MEDIO	Comunicazioni inviate/ricevute	Controllo	Ogni procedura	100%	Responsabile del procedimento	Affari legali e contenzioso	L'istruttoria e la comunicazione nei tempi previsti all'Avvocatura influiscono sul risultato della pratica; si prevede una vigilanza interna; si applica il codice di comportamento
	PROCED. DISCIPL. O PENALI	CONFLITTO DI INTERESSI	DISCREZIONALITA'	COMPLESSITA' DELL'ATTIVITA'	OPACITA' DEL PROCESSO DECISIONALE	CONTROLLI	RILEVANZA ESTERNA	VALORE ECONOMICO	POSSIBILE DANNO SULL'ORGANIZZAZIONE	POSSIBILE DANNO ALL'IMMAGINE	POSSIBILE CONTENZIOSO	PROBABILITA'	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO
	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIA	MEDIO	ALTI	ALTA	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTA	MEDIO	MEDIO
10	Procedure selettive e concorsuali	Direzione Relazioni Internazionali, Job Placement e tirocinio	Area Servizio gli studenti	Bando di concorso	Norme primarie e secondarie	discrezionalità operatore	ALTO	Pubblicazioni atti, graduatorie	trasparenza	ogni procedura	100%	responsabile del procedimento	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Nonostante il livello di rischio alto, si procede alla pubblicazione sul sito istituzionale del bando annuale che definisce nel rispetto della normativa vigente i requisiti di ammissione, i criteri di definizione delle graduatorie e i casi di esclusione dalla procedura; pubblicazione graduatoria ne rispetto obblighi trasparenza
	PROCED. DISCIPL. O PENALI	CONFLITTO DI INTERESSI	DISCREZIONALITA'	COMPLESSITA' DELL'ATTIVITA'	OPACITA' DEL PROCESSO DECISIONALE	CONTROLLI	RILEVANZA ESTERNA	VALORE ECONOMICO	POSSIBILE DANNO SULL'ORGANIZZAZIONE	POSSIBILE DANNO ALL'IMMAGINE	POSSIBILE CONTENZIOSO	PROBABILITA'	IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO
	ALTO	ALTO	ALTO	MEDIA	BASSO	ALTI	ALTA	ALTO	ALTO	ALTO	ALTO	ALTA	ALTO	RILEVANTE