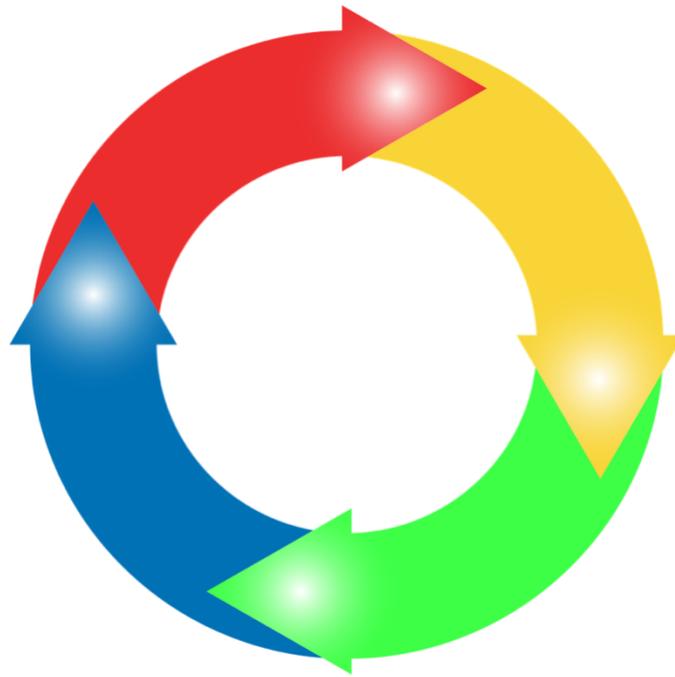


Università degli Studi Roma Tre

Piano integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026



SOMMARIO

PREMESSA	5
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELLA AMMINISTRAZIONE	6
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
2.1. VALORE PUBBLICO	9
2.1.1. DIDATTICA	10
2.1.2. RICERCA	11
2.1.3. TERZA MISSIONE	12
2.1.4. POLITICHE RELATIVE ALL'ORGANICO E AL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	13
2.1.5. AMBIENTE	13
2.1.6. ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ	19
2.1.7. AZIONI PER LE PARI OPPORTUNITÀ E PER LA PIENA ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE DELL'ATENEO	22
2.1.8. ELENCO DELLE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE	23
2.1.9. PIANO DELLA COMUNICAZIONE	24
2.2. PERFORMANCE	31
2.2.1. VERIFICABILITÀ DEI DATI	32
2.2.2. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: AMBITO DI AZIONE DEL DIRETTORE GENERALE	32
2.2.3. L'APPROCCIO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	36
2.2.4. PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE E CICLO DELLA PERFORMANCE	42
2.2.5. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE: MISURAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEGLI INCENTIVI	43
2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	44
2.3.1. LA GESTIONE DEL RISCHIO	44

2.3.1.1. L'ANALISI DEL CONTESTO	45
2.3.1.2. MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO	46
2.3.1.2.1. MISURE OBBLIGATORIE	46
2.3.1.2.2. AZIONI MIGLIORATIVE	51
2.3.1.3. TRATTAMENTO DEL RISCHIO	54
2.3.1.4. OBIETTIVI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	54
2.3.2. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ	55
2.3.2.1. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	55
2.3.2.2. PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA – OBIETTIVI DI TRASPARENZA	56
2.3.2.3. INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA	59
2.3.2.4. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	59
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	60
3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA	60
3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	65
3.2.1. QUADRO NORMATIVO INIZIALE E AZIONI CONSEGUENTI	65
3.2.2. LIVELLO DI ATTUAZIONE E DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE	66
3.2.3. MODALITÀ ATTUATIVE ORDINARIE	67
3.2.4. SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE	67
3.2.5. PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE	67
3.2.6. GLI IMPATTI INTERNI ED ESTERNI DEL LAVORO AGILE	69
3.2.7. SVILUPPO DEL LAVORO AGILE	69
3.3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	72
3.3.1. CONTESTO DI RIFERIMENTO	72
3.3.2. RECLUTAMENTO REALIZZATO SULLA BASE DELLA PRECEDENTE PROGRAMMAZIONE	73

3.3.3. LE RISORSE ASSEGNATE	75
3.3.4. ANALISI DELLE CESSAZIONI	75
3.3.5. GESTIONE DEL PUNTO ORGANICO	76
3.3.6. SOSTENIBILITÀ DELLA SPESA DI PERSONALE ED EQUILIBRIO DI BILANCIO	76
3.3.7. PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE UMANE E STRATEGIE ASSUNZIONALI	76
3.3.8. MONITORAGGIO ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	78
3.3.9. FORMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO, BIBLIOTECARIO	78
4. MONITORAGGIO	85
4.1. IL CRUSCOTTO OPERATIVO	85
4.2. MONITORAGGIO IN ITINERE	85
4.3. RENDICONTAZIONE FINALE	85
ELENCO ALLEGATI	87

Premessa

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

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

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

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

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

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

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

Per la redazione del presente Piano si è tenuto conto del Documento di programmazione triennale di Ateneo che riporta le linee strategiche e gli obiettivi per il triennio 2024-2026, approvato nelle sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 29 novembre 2023. Il Piano è stato successivamente condiviso nella riunione del Collegio dei Direttori di Direzione del 23 gennaio 2024, e recepisce la condivisione degli obiettivi operativi avvenuta nella riunione del medesimo collegio del 18 gennaio 2024. La presente versione del Piano è stata da ultimo oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali di Ateneo nella riunione del 26 gennaio 2024.

1. Scheda anagrafica della Amministrazione

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

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

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

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

Tabella n. 1 – Roma Tre in numeri

<p><i>Strutture dell'Ateneo</i></p> <p>Dipartimenti 13 di cui 4 d'eccellenza MUR</p> <p>Scuole 1</p> <p>Centri di Ricerca interdipartimentali 7</p> <p>Centro interdipartimentale di didattica 1</p> <p>Centri di servizio d'Ateneo 2</p> <p>Totale: 24 Strutture</p>
<p><i>Popolazione studentesca</i></p> <p>34.351 Iscritti di cui:</p> <p>21.272 iscritti ai corsi di laurea</p> <p>11.210 iscritti ai corsi di laurea magistrale/specialistica/ciclo unico e v.o</p> <p>69 iscritti alle scuole di specializzazione</p> <p>995 iscritti ai master di primo e di secondo livello</p> <p>378 iscritti ai corsi di perfezionamento e aggiornamento</p> <p>538 dottorandi</p>
<p><i>Offerta formativa</i></p> <p>Per l'anno accademico 2023/24, l'offerta formativa risulta così articolata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 112 corsi (di cui 33 di laurea triennale, 53 magistrale e magistrale a ciclo unico) - 11 corsi con doppio titolo - 631 attività di tutorato - 1670 tirocini curriculari - 24 corsi di dottorato - 62 corsi post lauream, vale a dire: <ul style="list-style-type: none"> - 44 Master - 10 Corsi di perfezionamento e aggiornamento

<ul style="list-style-type: none"> - 1 Corsi di alta formazione - 5 Summer e Winter School - 1 Corso biennale di specializzazione
<p><i>Esperienze di studio internazionali</i></p> <p>N. esperienze di studio internazionale 1.467</p> <p>732 Erasmus Incoming</p> <p>637 Erasmus outgoing</p> <p>46 altri programmi di scambio Incoming</p> <p>52 altri programmi di scambio Outgoing</p>
<p><i>Ricerca</i></p> <p>Assegnisti di ricerca 164</p> <p>Dottorandi 538</p> <p>Borse di dottorato 469</p> <p>Progetti di ricerca 350</p> <p>Prodotti della ricerca 2426</p> <p>Centri di ricerca 7</p> <p>Spin off 3</p> <p>Brevetti 8</p>
<p><i>Terza Missione</i></p> <p>Iniziative di coinvolgimento della cittadinanza 234</p>
<p><i>Personale docente</i></p> <p>Docenti 996 di cui:</p> <p>Professori I fascia (PO) 352</p> <p>Professori II fascia (PA) 387</p> <p>Ricercatori Tempo determinato e indeterminato 257</p>
<p><i>Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario</i></p> <p>Il personale TAB a tempo indeterminato si compone di 751 unità (inclusi Dirigenti di 2^a fascia)</p>

Indicatori generali di sistema	
Indicatore di personale - previsione 2023*	68,46%
Sostenibilità economico finanziaria - previsione 2023*	1,15
Indicatore di indebitamento - previsione 2023*	8,41%
Spesa per personale a tempo determinato 2023	€ 142.411,83
Bilancio di esercizio 2023	UTILE

*Gli indicatori 2023 sono previsti in quanto non ancora certificati dal MUR. Il calcolo ufficiale viene solitamente ufficializzato intorno al mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Distribuzione dei posti aula disponibili presso i dipartimenti dell'Ateneo

	studenti iscritti		posti aula	percentuale copertura iscritti posti aula
Scuola Economia e Studi Aziendali				
Economia	1450	4422	3.080	69,65%
Economia Aziendale	2972			
Architettura	1027		1.341	130,57%
Giurisprudenza	3926		2.608	66,43%
Scienze Politiche	1651		1.965	119,02%
Scienze della Formazione	6248		2.121	33,95%
Scienze	1203		1.092	90,77%
Matematica e Fisica	536		767	143,10%
Ingegneria	1907	3750	3.253	86,75%
Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica	1843			
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	4233			
Lingue, Letterature e Culture Straniere	2441	8711	4.432	50,88%
Studi Umanistici	2037			
Totale	31474		20.659	65,64%

2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1. Valore Pubblico

Sono funzioni primarie dell'Università:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.1. Didattica

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

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

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

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

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

Le tre linee sono le seguenti:

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

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

LINEA 1: QUALITÀ DELLA DIDATTICA

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

LINEA 2: SVILUPPO E ATTRATTIVITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA

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

LINEA 3: PROMOZIONE DELLA DIMENSIONE INTERNAZIONALE DELLA DIDATTICA

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

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

2.1.2. Ricerca

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

OQ *Qualità e quantità della ricerca*

OR *Capacità di attrarre risorse per la ricerca*

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

OS *Infrastrutture per la ricerca (nuovo obiettivo)*

OI *Promozione degli aspetti internazionali della ricerca*

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

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

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

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

QUALITÀ DEL RECLUTAMENTO DAL PUNTO DI VISTA DELLA RICERCA

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

CAPACITÀ DI ATTRARRE RISORSE PER LA RICERCA

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

QUALITÀ DEL RECLUTAMENTO DAL PUNTO DI VISTA DELLA RICERCA

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

INFRASTRUTTURE PER LA RICERCA

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

PROMOZIONE DEGLI ASPETTI INTERNAZIONALI DELLA RICERCA

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

IMPEGNO NELL'ALTA FORMAZIONE E NELL'AVVIAMENTO ALLA RICERCA

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

2.1.3. Terza Missione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

le azioni concernenti i rapporti con le istituzioni scolastiche, le organizzazioni del Terzo settore e di volontariato, gli enti pubblici e privati sono indirizzate alla divulgazione delle conoscenze e alla diffusione della cultura, al potenziamento dei rapporti con il sistema scolastico, all'implementazione dell'offerta di servizi al territorio e per l'inclusione sociale; all'elaborazione, al consolidamento e alla diffusione di quell'insieme di competenze di cittadinanza, che valorizzano il tessuto democratico dell'intera società civile;

le azioni riguardanti i rapporti con il mondo del lavoro sono indirizzate a: a) migliorare la visibilità esterna degli studenti/studentesse e delle laureate e laureati di Roma Tre;

b) valorizzare le competenze spendibili nel mercato del lavoro per una migliore occupabilità dei nostri laureati e delle nostre laureate; c) stabilizzare e formalizzare le relazioni con il tessuto produttivo di riferimento anche attraverso i career day e le occasioni di incontro con le aziende; d) sviluppare la consapevolezza degli studenti e delle studentesse rispetto alle proprie capacità imprenditoriali anche attraverso programmi di effettiva formazione all'imprenditorialità; e) sviluppare i rapporti con i programmi regionali di orientamento al lavoro;

le azioni riguardanti l'innovazione e il trasferimento tecnologico sono indirizzate alla massima valorizzazione della ricerca, all'attuazione di specifici progetti di innovazione, ricerca industriale e sviluppo, all'implementazione dell'attività conto terzi. Si segnala a riguardo anche la recente attivazione di 12 borse di studio di dottorato industriale in collaborazione con altrettante imprese del territorio laziale.

QUANTITÀ E QUALITÀ DELLA COMUNICAZIONE

OQ.I Quantità e qualità della comunicazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

QUALITÀ DELLA DOCUMENTAZIONE DELLE INIZIATIVE DI TERZA MISSIONE

OQ.V Qualità della documentazione delle iniziative di Terza Missione

QUALITÀ DELLA DIMENSIONE INTERNAZIONALE DELLE INIZIATIVE DI TM

OQ.VI Qualità della dimensione internazionale delle iniziative di TM

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

Risulta di fondamentale importanza massimizzare le risorse assunzionali disponibili mediante l'adozione di azioni che siano orientate ad innalzare sia la qualità che la quantità delle procedure di reclutamento, tenuto conto che – come in precedenza evidenziato - è attualmente in corso un piano straordinario di finanziamento ministeriale attraverso il quale l'Ateneo potrà comunque ampliare le dotazioni organiche di tutte le componenti della comunità accademica.

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

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

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

2.1.5. Ambiente

ATENE0

Nel rispetto del Manifesto da "Le Università per la Sostenibilità" a "La Sostenibilità nelle Università", redatto in occasione de 'I Magnifici Incontri CRUI 2019', in cui si riconosce il ruolo fondamentale delle Università nell'attuazione degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, l'Università Roma Tre ha avviato un percorso di integrazione dei principi di sostenibilità nella Didattica, Ricerca, Terza missione e gestione delle sue strutture aderendo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Questo percorso è svolto in sinergia con la Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile (RUS) costituita dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) per coordinare gli atenei italiani impegnati sui temi della sostenibilità ambientale e della responsabilità sociale.

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

- valorizzare l'educazione universitaria per la sostenibilità;
- mettere a disposizione le proprie competenze per supportare il territorio in cui opera e la sua rigenerazione;
- impegnarsi a coinvolgere la comunità

accademica affinché assuma un ruolo trainante nella diffusione delle buone pratiche e di uno stile di vita ispirato ai principi della sostenibilità;

- promuovere l'inclusione e la coesione sociale attraverso le proprie missioni istituzionali di didattica, di ricerca e di condivisione della conoscenza.

ORGANIGRAMMA

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

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

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

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

Dott.ssa Ludovica Principato, ricercatore tempo det. Legge 240/2010.

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

- nei Gruppi di Lavoro Energia, Risorse e Rifiuti e Cambiamenti Climatici: Dott. Claudio Alberti della Direzione 8;
- nel Gruppo di Lavoro Mobilità: Arch. Francesca Lavaggi, della Direzione 8;
- nel Gruppo di Lavoro Cibo: Dott. Luigi Spadoni, dell'Area Affari Internazionali, Terza Missione e Sviluppo Sostenibile;
- nel Gruppo di Lavoro Educazione: Dott. Alberto Apruzzese, della Direzione 3;
- nel Gruppo di Lavoro Inclusione e Giustizia Sociale: Dott.ssa Roberta Evangelista, della Direzione 7;
- nel Gruppo di Lavoro Università per l'Industria: Dott. Francesco Ferracci, della Direzione 6.

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

- pianificare, monitorare e coordinare attività e politiche per la sostenibilità;
- coinvolgere l'Ateneo e favorire l'integrazione delle tematiche legate allo sviluppo sostenibile all'interno delle attività di ricerca universitaria, didattica e terza missione dell'Ateneo;
- suggerire indirizzi per le azioni da intraprendere;
- elaborare un Piano di Ateneo per l'Attuazione dell'Agenda 2030 in un quadro di coerenza con il Piano Strategico di Ateneo;
- stilare l'inventario delle emissioni e un Piano pluriennale di Decarbonizzazione dell'Ateneo;
- redigere il Bilancio di Sostenibilità dell'Ateneo;
- partecipare alle diverse attività istituzionali in tema di sostenibilità (ad es. partecipazione a ranking; eventi; organizzare convegni; riunioni dei Gruppi di Lavoro, ecc.).

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

AMBITI E AZIONI FUTURE

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

Sviluppo sostenibile (RUS).

In particolare, come previsto dal Documento di programmazione triennale di Ateneo 2024-2026, le principali azioni riguarderanno:

- Azione 1: l'istituzione di un corso 'Lezione Zero sulla sostenibilità', rivolto agli studenti e di eventi, seminari, convegni e attività di educazione non-formale sul tema dello sviluppo sostenibile aperti anche alla cittadinanza e, soprattutto, alle fasce di popolazione più vulnerabili presenti nel territorio.
- Azione 2: la mappatura degli insegnamenti e dei prodotti della ricerca riconducibili agli Obiettivi dell'Agenda 2030 per favorire il trasferimento di conoscenze e all'offerta di competenze presenti a Roma Tre sui temi dello sviluppo sostenibile.
- Azione 3: il supporto del Gruppo Roma Tre Sostenibile all'Ateneo nell'adozione di pratiche gestionali sostenibili in tema di energia, mobilità, risorse (cibo, acqua e rifiuti), cambiamenti climatici, inclusione ed equità, educazione, integrazione con il modo del lavoro.
- Azione 4: il rafforzamento della presenza dell'Ateneo in reti e ranking, nazionali e internazionali, dedicati alla sostenibilità (ad es.: UI Green Metric; ISCN-International Sustainable Campus Network; ASS-Italian Association for Sustainable Science; SDSN-Sustainable Development Solution Network; CESAER-Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research).
- Azione 5: l'adesione a campagne e la partecipazione a eventi di sensibilizzazione sui temi dello sviluppo sostenibile, sugli effetti dei cambiamenti climatici, sulla transizione ecologica.
- Azione 6: l'implementazione della produzione di energia elettrica da fonte rinnovabile per contribuire alla decarbonizzazione dell'Ateneo, nonché alla riduzione della povertà energetica delle famiglie più disagiate del territorio attraverso la promozione di Comunità Energetiche Rinnovabili.
- Azione 7: il sostegno all'impegno nel campo della sostenibilità di studenti, docenti, ricercatori e membri del personale che si distinguono per il loro impatto positivo sulla società e sull'ambiente attraverso borse di studio per tesi di laurea, premi e/o riconoscimenti annuali).
- Azione 8: monitoraggio della ricaduta sul territorio delle attività svolte.

AMBITI E AZIONI CONSOLIDATE IN CORSO

Roma Tre prevede di consolidare e rafforzare alcune azioni già avviate e che dimostrano una tradizionale

attenzione dell'Ateneo ad agire in alcuni ambiti particolarmente importanti per la sua gestione e per trasmettere la cultura della sostenibilità. In particolare, Roma Tre intende continuare a:

- ridurre drasticamente l'uso della plastica e promuovere il riciclo;
- investire nella transizione ecologica;
- incentivare la mobilità sostenibile.

Roma Tre No Plastic

Roma Tre agisce da diversi anni sia nel ridurre l'uso della plastica che nel sensibilizzare la propria comunità accademica.

Anche nel 2023 l'Ateneo ha lanciato la campagna "Roma3noplasic". Attraverso questa campagna sono state consegnate gratuitamente a tutti gli studenti e al personale Tab dell'Ateneo 12.000 borracce termiche in acciaio con il logo Roma Tre. Al fine di disincentivare ulteriormente l'uso di bottiglie di plastica monouso, l'Ateneo ha messo a disposizione di studenti e personale erogatori di acqua potabile. Presso tutte le sedi di Ateneo sono presenti 24 erogatori d'acqua potabile per riempire le borracce termiche con acqua a temperatura ambiente, fredda o con gas.

L'Ateneo ha anche avviato una massiccia lotta contro la plastica monouso presente nelle vending machine. Roma Tre presenta un totale di 63 vending machine in cui nessuna bevanda presenta imballaggio in plastica. La plastica è stata eliminata anche nella fornitura di caffè che avviene in bicchieri di materiale riciclabile.

Roma Tre, inoltre, informa e sensibilizza tutta la comunità accademica su una corretta raccolta differenziata dei prodotti.

Infine, l'attenzione all'uso di materiali riciclabili e alla redistribuzione del cibo in eccesso è posta anche nella scelta delle aziende di catering che effettuano il loro servizio presso le sedi dell'università.

In futuro si prevede di:

- redigere un capitolato che includa i C.A.M. anche nelle gare che riguardano la scelta delle aziende di catering;
- installare un compattatore per la plastica che permetta al personale e agli studenti di riciclare materiali in plastica.

Transizione ecologica e riduzione CO2

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

Nel 2023 sono stati consumati circa 15 milioni di kWh di energia elettrica, circa 3 milioni di kWh in meno

rispetto al 2022; si è così evitata l’emissione in atmosfera di circa 7430 t di CO₂. Il quantitativo di energia elettrica autoprodotta è stato di 120000 kWh. Roma Tre ha subito, come tutto il resto del Paese, il drammatico aumento delle tariffe per l’approvvigionamento energetico registrato nel corso del 2022. In uno scenario che - sebbene molti tra gli esperti del settore prevedano un raffreddamento dei prezzi dell’energia nei prossimi mesi – resta caratterizzato da una pericolosa incertezza e volatilità, Roma Tre ha da subito lavorato per trasformare il momento di crisi in un’opportunità, avviando un percorso virtuoso e proattivo.

Per affrontare la spirale dell’aumento dei costi per la fornitura di energia e gas naturale è stato attivato un programma urgente di contenimento dei consumi, lanciando contestualmente un ben più ambizioso e complessivo piano per il raggiungimento della progressiva autosufficienza energetica. Sulla base di uno studio sui consumi energetici e sulle potenzialità di produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, all’inizio del 2023 gli organi di governo dell’Ateneo hanno deciso lo stanziamento di 5 milioni di euro per l’installazione di impianti fotovoltaici sulle coperture e nelle aree a parcheggio di molte sedi di Ateneo.

Oltre a questo ambizioso investimento, Roma Tre ha costituito un tavolo di confronto con il Municipio Roma VIII, ente territoriale di riferimento della gran parte delle sedi dell’Ateneo, per progettare la realizzazione di altri impianti fotovoltaici sulle coperture degli istituti scolastici e delle sedi degli

uffici municipali, con il fine di unire gli sforzi e creare, con la guida e la credibilità acquisita dall’università, una grande Comunità Energetica Rinnovabile (CER) nel territorio municipale.

Anche grazie a un finanziamento della Regione Lazio, si sono unite al nucleo fondativo della CER realtà associative e di volontariato del territorio municipale, piccole e medie imprese, famiglie. I vantaggi derivanti dalla partecipazione alla CER andranno anche a beneficio dei nuclei familiari in condizione di povertà energetica e alle giovani coppie. Nella fase matura del progetto, la partecipazione alla CER sarà aperta a studentesse, studenti e a tutta la comunità accademica di Roma Tre.

Si tratta della prima esperienza in cui due enti pubblici si sono uniti per dare vita a una CER con la partecipazione di PMI, associazioni e nuclei familiari del territorio. Iniziativa ambiziosa, se si considera che la Comunità Energetica prevede la realizzazione di nuovi impianti fotovoltaici nella gran parte delle sedi dell’Ateneo e delle scuole municipali, per una potenza totale di 3,7 MWp e una produzione di 5,2 GWh e un “risparmio” di emissioni in atmosfera di circa 2.200 tonnellate di CO₂ l’anno.

Relativamente alla CO₂, l’impronta ecologica stimata per l’Ateneo è stata calcolata prendendo come riferimento la metodologia suggerita dal GreenMetric che, a sua volta, ha come base di calcolo quanto proposto da Carbon Footprint Ltd. Il calcolo è svolto come segue:

Option 2: Recommended by UI GreenMetric	
CO₂ (electricity)	
= $\frac{\text{electricity usage per year (kWh)}}{1000} \times 0,84$	
= $\frac{17885147 \text{ kWh}}{1000} \times 0,84$	
= 150263,523 metric tons	
CO₂ (bus)	
= $\frac{\text{number of shuttle bus in your university} \times \text{total trips for shuttle bus service each day} \times \text{approximate travel distance of vehicle each day inside campus only (KM)} \times 240}{100} \times 0,01$	
= $\frac{0 \times 0 \times 0 \times 0}{100} \times 0$	
= 0 metric tons	
CO₂ (cars)	
= $\frac{\text{number of cars entering your university} \times 2 \times \text{approximate travel distance of vehicle each day inside campus only (KM)} \times 240}{100} \times 0,02$	
= $\frac{n \text{ macchine} \times 2 \times 0 \times 0}{100} \times 0$	
= 0 metric tons	
CO₂ (motorcycle)	
= $\frac{\text{number of motorcycle entering your university} \times 2 \times \text{approximate travel distance of vehicle each day inside campus only (KM)} \times 240}{100} \times 0,01$	
= $\frac{n \text{ moto} \times 2 \times 0 \times 0}{100} \times 0$	
= 0 metric tons	
CO₂ (total)	
= 150263,523 + 0 + 0 + 0	
= 150263,523 metric tons	
Carbon footprint in 2022	= 150263,523 metric tons
Example of Total Carbon Footprint (UI GreenMetric)	

Per il 2022 il Carbon footprint è stato di 150263,523 t di CO₂. Successivamente è stato suddiviso tale dato per la popolazione dell'Ateneo in modo da ottenere un dato più puntuale. L'impronta di CO₂ divisa per la popolazione dell'Ateneo è di circa 2.05 t a persona.

Attraverso i numerosi progetti in atto la quota sarà in netta diminuzione nei prossimi anni.

Roma Tre, inoltre, sta aderendo al progetto 'RomeFlex' con Areti che permetterà all'Ateneo di staccarsi per alcune ore dalla rete garantendo il funzionamento degli edifici con la quota autoprodotta, e avere un guadagno economico in termini di energia risparmiata dal gestore.

Agli obiettivi di transizione energetica dell'Ateneo è riconducibile anche il progetto "Ossigeno" lanciato dalla Regione Lazio nel 2019, con l'obiettivo piantare nuovi alberi e arbusti su tutto il territorio regionale nell'ambito di una strategia di intervento per contrastare il cambiamento climatico, compensare le emissioni di CO₂ e tutelare la biodiversità. Roma Tre ha realizzato/messo a dimora tra il 2022 e il 2023, nelle Sedi di Via Volterra 62 e Via della Vasca Navale 109, 85 nuovi alberi e 246 nuovi arbusti.

Mobilità sostenibile

La mobilità è un elemento fondamentale per la vita di un Ateneo. Roma Tre ha il vantaggio di essere una università diffusa in una delle zone centrali della città e questo agevola l'utilizzo di mezzi pubblici grazie al suo collegamento capillare.

Roma Tre sta perseguendo un modello di mobilità per una accessibilità sostenibile, attraverso azioni finalizzate a:

- l'incremento del trasporto collettivo (car pooling e car sharing);
- la riduzione dei costi del trasporto privato (congestione, emissioni, incidentalità);
- le convenzioni per il personale con Itabus e Flixbus, Trenitalia, LeasysGO!, Hurry e Gogobus, Bird, Link, Voi, Dott, Acciona, Ecooltra.

Roma Tre è dotato di un Mobility Manager, il quale predispose il Piano Spostamenti Casa Lavoro. La stesura del piano è preceduta dalla somministrazione di un questionario d'indagine al personale per individuare le abitudini di spostamento del personale e trovare così le soluzioni migliori per le criticità risultanti.

DIDATTICA E SOSTENIBILITÀ

Roma Tre ha avviato un'indagine conoscitiva sul grado di attinenza alla sostenibilità dei corsi di studio presenti nell'offerta formativa. È stato chiesto ai docenti di indicarci l'attinenza del loro insegnamento, in una scala da 1 a 10, rispetto ai singoli obiettivi dell'agenda 2030. Abbiamo selezionato quindi gli insegnamenti che avessero almeno un punteggio pari o superiore a 5 in almeno uno degli obiettivi. Dall'indagine sono risultati, al 2023, 810 insegnamenti con attinenza allo sviluppo sostenibile su un totale di 2142 insegnamenti. Un numero elevato che riflette la sensibilità dell'Ateneo al tema.

Accanto ad alcuni corsi multidisciplinari sull'Agenda 2030 svolti da singoli Dipartimenti, l'Ateneo ha avviato la sperimentazione della "Lezione zero sulla sostenibilità a Roma Tre", in accordo con quanto previsto dalla RUS. Si tratta di un percorso transdisciplinare in cui:

- non si trasmettono solo conoscenze;
- si parte da un project work per studenti di più corsi di laurea che lavorano su alcune sfide importanti per l'Ateneo;
- si rafforzano le competenze trasversali (Team working, Design Thinking ...);
- si instaura un collegamento con il territorio.

La 'Lezione Zero' è:

- rivolta a tutti gli studenti con l'obiettivo di 'promuovere una cultura della sostenibilità, favorire lo sviluppo di un pensiero critico e promuovere l'adozione di comportamenti ecologicamente responsabili';
- distinta dai diversi corsi che all'interno dei vari Dipartimenti si occupano di sostenibilità, perché rappresenta un corso base e introduttivo, non disciplinare: un corso trasversale a tutte le attività formative e un comun denominatore della partecipazione alla vita dentro e fuori l'Ateneo;
- basata su una formazione che consenta la 'contaminazione' di saperi tra la componente 'tecnico-scientifica' e quella 'umanistica', necessaria per affrontare le grandi sfide della contemporaneità, quali quelle proposte dagli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile;
- collegata a un tema che funga da 'ossatura portante' per misurare su un caso

concreto contenuti, processi e attività a supporto dello sviluppo sostenibile.

I propositi per il futuro prossimo, inoltre, sono quelli di implementare l'offerta formativa dedicata alla sostenibilità in coerenza con lo sviluppo del mondo dell'offerta lavorativa del settore.

RICERCA, TERZA MISSIONE E SOSTENIBILITÀ

L'Università Roma Tre afferma il ruolo centrale della ricerca per l'avanzamento delle conoscenze e per il conseguimento di obiettivi di rilevante interesse scientifico, culturale, sociale ed economico. In tal senso riconosce la ricerca come funzione primaria, garantendone lo sviluppo nonché il legame imprescindibile con la didattica. Roma Tre promuove e sostiene la ricerca di base in tutte le aree scientifico-disciplinari che le sono proprie, valorizzandone i contenuti originali e innovativi. Roma Tre sostiene inoltre la ricerca di tipo applicativo orientata allo sviluppo e al trasferimento di nuove tecnologie, nel rispetto dei fini e delle responsabilità connesse con la propria natura di istituzione pubblica al servizio del bene comune.

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

Roma Tre ha 98 progetti di ricerca attivi, su 350 totali, inerenti alla sostenibilità ambientale, di cui: 19 progetti europei; 2 internazionali; 14 PRIN e 63 nazionali.

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

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

di ricerca e sviluppo

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

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

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

- Bioware, per lo studio, progettazione, sviluppo, commercializzazione e gestione di attività relativa a biopolimeri di nuova concezione, bio-chemicals e fine-chemicals, biomateriali ad alto valore aggiunto e tecnologico di carattere industriale, ad uso alimentare, farmaceutico, ecologico
- Safeplant, la cui missione della società è quella di offrire servizi e software di avanzata ingegneria volti alla quantificazione, alla gestione e alla mitigazione dei fattori di rischio negli impianti industriali, in accordo alle normative vigenti nel settore, con particolare riferimento agli eventi catastrofici naturali.

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

culturale ed economica.
 Con riferimento agli Obiettivi dell’Agenda 2030, la sostenibilità ambientale, l’inclusione e il contrasto alle disuguaglianze, identificano una delle tematiche campo di valutazione delle iniziative volte alla valorizzazione delle conoscenze, previste dal bando per la valutazione della qualità della ricerca 2020-2024 (art.9, comma 5, Tematica V).
 Nell’ambito delle azioni rivolte alle scuole, società ed istituzioni, l’Ateneo ha svolto circa 80 eventi con attinenza ad almeno uno degli obiettivi dell’Agenda 2030 rivolti alla comunità accademica e a quella insistente sul territorio.
 Nel prossimo futuro Roma Tre aderirà al nuovo Servizio Civile Ambientale, ospitando presso le sue sedi volontari che hanno un forte e specifica spinta passionale verso le tematiche affrontate.
 Inoltre, è in previsione un festival dedicato alla sostenibilità, aperto al personale, studenti e alla comunità locale, in cui sarà affrontato uno degli argomenti di più stretta attualità e collegato al mondo del lavoro. Il target sarà quello di farlo diventare, nel corso degli anni, un festival diffuso fra tutti i dipartimenti e della durata di più giorni.

UN MONDO CHE CAMBIA, UN ATENEO CHE ANTICIPA

Gli obiettivi programmatici e strategici, nonché le azioni che si intende consolidare e sviluppare, denotano un impegno chiaro di Roma Tre nel perseguire gli obiettivi di sostenibilità ambientale attraverso un’impostazione organizzativa e azioni coerenti con le linee di sviluppo dello stesso Ateneo.
 Un impegno che descrive, con le numerose iniziative svolte o avviate, un Ateneo non solo propositivo e in ascolto della propria comunità accademica e del territorio in cui opera, ma anche in grado di non farsi trovare impreparato rispetto alle sfide del mondo che cambia.

2.1.6. Assicurazione della Qualità

Nel contesto delle attività realizzate per l’Assicurazione della Qualità (AQ) del sistema universitario nazionale ai sensi delle norme vigenti (in particolare del D.lgs. n. 19/2012 e del D.M. 14 ottobre 2021, n. 1154 e ss.mm.ii.), in accordo con il sistema di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento (AVA) definito dall’Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), l’Università degli Studi

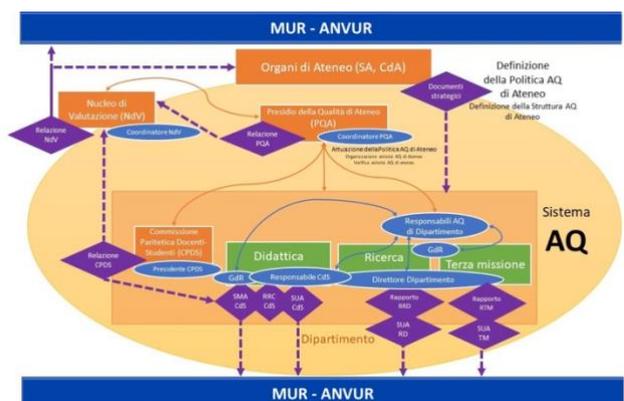
Roma Tre, nel dare corso alla progressiva e vigilata attuazione di tale sistema, ha adottato a livello di Ateneo un’adeguata struttura organizzativa e ha stabilito le diverse funzioni e responsabilità secondo lo schema operativo nel seguito descritto.

Il Sistema di Assicurazione della Qualità

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

- Efficacia
 - ✓ Capacità di identificare chiaramente la domanda di formazione esterna
 - ✓ Capacità di garantire i risultati di apprendimento attesi
 - ✓ Capacità di favorire l’inserimento nel mondo del lavoro
- Efficienza
 - ✓ Identificazione dei processi e delle procedure a tutti i livelli dell’Ateneo
 - ✓ Gestione delle risorse
 - ✓ Identificazione chiara delle responsabilità
 - ✓ Valutazione dei risultati su basi quantitative e qualitative
 - ✓ Identificazione degli indicatori
 - ✓ Definizione di un sistema strutturato per la raccolta e la diffusione dei dati
 - ✓ Miglioramento continuo
 - ✓ Capacità di apprendere dai risultati ottenuti
 - ✓ Individuazione delle aree di miglioramento
 - ✓ Capacità di individuare le ragioni delle eccellenze e delle criticità
 - ✓ Capacità di identificare le priorità e le azioni di miglioramento

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



Il Presidio della Qualità (PQA) sovrintende allo svolgimento delle procedure di AQ a livello di Ateneo, nei Corsi di Studio (CdS) e nei Dipartimenti; quindi, monitora e aggiorna il SAQ per la didattica, la ricerca e la terza missione in base agli indirizzi formulati dagli Organi di Governo.

Definizione e aggiornamento degli strumenti per l'AQ

Al fine di fornire strumenti utili per l'autovalutazione/valutazione della qualità sono stati realizzati alcuni portali ad accesso riservato (<https://dgasi.uniroma3.it/moduli/ava/> e <https://uniroma3.sharepoint.com/sites/psd>, riferiti al processo di riesame della didattica; <https://uniroma3.sharepoint.com/sites/PSR> e <https://uniroma3.sharepoint.com/sites/PSTM> riferiti rispettivamente al processo di riesame della ricerca e della terza missione), in cui tutti i soggetti coinvolti nei processi di AQ, ognuno nell'esercizio delle proprie competenze e responsabilità (organi di governo dell'Ateneo, Direttori e altri organi dei Dipartimenti, Presidenti e altri organi di Scuole, Commissioni Paritetiche Docenti- Studenti, Commissioni/Gruppi di lavoro per il Riesame, ecc.) hanno accesso a dati statistici e indicatori (attrattività, risultati conseguiti, regolarità delle carriere studentesche, inserimento nel mondo del lavoro, valutazione della didattica, produttività della ricerca, capacità di attrarre risorse, internazionalizzazione, etc.) relativi alle attività di propria pertinenza, con raffronti a livello di Ateneo, nonché ai documenti prodotti nell'ambito delle attività di autovalutazione (rapporti di riesame, griglie di monitoraggio, etc.) . L'Ateneo si è inoltre dotato un'*Anagrafe della Ricerca*, ossia un sistema informativo che consente di reperire, in riferimento sia al singolo ricercatore sia alle diverse strutture di ricerca, informazioni relative ai prodotti della ricerca, quali pubblicazioni, articoli, brevetti, progetti, etc.

I portali e gli altri strumenti sopracitati vengono aggiornati periodicamente dall'Ufficio Statistico, dall'Agenzia della Ricerca e dall'Area Sistemi Informativi, ma anche dalle stesse strutture dipartimentali per quanto concerne i documenti prodotti nel corso delle attività di riesame. Gli indicatori, resi disponibili attraverso i suddetti portali, integrano quelli predisposti dall'ANVUR e resi disponibili nelle Schede di Monitoraggio Annuale (SMA) e nelle Schede Uniche Annuali per la Ricerca Dipartimentale (SUA-RD). Queste ultime nell'ultimo periodo non sono state aggiornate e utilizzate, ma se ne attende a breve il ripristino e la nuova utilizzazione

Struttura organizzativa

Presidio della Qualità

Il PQA è un organismo interno dell'Ateneo con

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

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

Costituzione e composizione del PQA

La composizione del PQA di Roma Tre attualmente in carica è stata definita con D.R. rep. n. 1247, prot. n. 66679 del 1° settembre 2021 e conta al suo interno i seguenti docenti:

- prof. Riccardo Angelini (Coordinatore) – Dipartimento di Scienze
- prof. Alessandro Calvi – Dipartimento di Ingegneria
- prof.ssa Elisa De Roberto – Dipartimento di Studi Umanistici
- prof. Francesco Rimoli – Dipartimento di Giurisprudenza
- prof. Giovanni Maria Vecchio – Dipartimento di Scienze della Formazione.

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

Nucleo di Valutazione

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

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

- **valutazione** della politica per l'assicurazione della qualità dell'Ateneo, con particolare riferimento alla sua coerenza con gli standard e le linee guida europee e nazionali e alla sua compatibilità con le risorse disponibili;
- **valutazione** dell'adeguatezza e dell'efficacia dell'organizzazione dell'Ateneo (processi e struttura organizzativa) per la formazione e la ricerca e per l'AQ della formazione e della ricerca;

- **valutazione** dell'adeguatezza e dell'efficacia del sistema di AQ dei CdS e dei Dipartimenti;
- **valutazione** della messa in atto e della tenuta sotto controllo dell'AQ della formazione e della ricerca a livello di Ateneo, CdS, Dipartimenti e Scuole, anche considerando se e in che modo si tiene conto dei punti seguenti:
 - indicazioni e raccomandazioni provenienti da studenti, laureati e docenti, con particolare riferimento ai risultati dei questionari relativi alla rilevazione della loro opinione, da parte dei CdS;
 - Relazioni annuali delle CPDS e del NdV da parte del PQA e degli Organi di Governo dell'Ateneo;
 - proposte e indicazioni del PQA da parte degli Organi di Governo dell'Ateneo, dei CdS, dei Dipartimenti e Scuole;
- **valutazione** dell'efficacia complessiva della gestione per la qualità della formazione e della ricerca, anche con riferimento all'efficacia degli interventi di miglioramento;
- formulazione di indirizzi e **raccomandazioni** volti a migliorare la qualità delle attività di formazione e di ricerca dell'Ateneo;
- **accertamento** della persistenza dei requisiti quantitativi e qualitativi per l'accreditamento iniziale e periodico dei CdS e delle Sedi.

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

Procedure per la definizione dell'offerta formativa dell'Ateneo per l'a.a. 2023/24 e per l'assicurazione della qualità nella didattica: calendarizzazione

Ai sensi del Regolamento Didattico di Ateneo, il Senato Accademico, nella seduta del 14/07/2023, ha approvato il documento "Offerta formativa dell'Ateneo per l'a.a. 2024/2025 e assicurazione della qualità nella didattica: calendarizzazione dei procedimenti" (consultabile [qui](#)).

Il documento illustra le modalità e la tempistica di svolgimento dei procedimenti per la definizione dell'offerta formativa dell'anno accademico, nonché quelle relative alle principali procedure di autovalutazione e valutazione per l'assicurazione della qualità nella didattica, con l'indicazione della documentazione formale da predisporre.

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

- a) D.M. n. 270/2004, con cui sono impartite le norme generali per l'istituzione e l'attivazione dei corsi di studio e per la definizione dei regolamenti e degli ordinamenti didattici;
- b) legge 30 dicembre 2010, n. 240, "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario";
- c) D.Lgs. 27 gennaio 2012, n. 19, valorizzazione dell'efficienza delle università e conseguente introduzione di meccanismi premiali nella distribuzione di risorse pubbliche sulla base di criteri definiti *ex ante* anche mediante la previsione di un sistema di accreditamento periodico delle università;
- d) Linee guida europee per l'assicurazione della qualità nello Spazio europeo dell'istruzione superiore, adottate dai Ministri europei dell'istruzione superiore alla Conferenza di Yerevan nel maggio 2015, da cui discende l'attuale modello AVA, impostando il quale gli atenei si dotano di un sistema AQ che garantisce l'accreditamento;
- e) D.M. 14 ottobre 2021, n. 1154, che ha regolamentato il sistema AVA ;
- f) D.M. 14 dicembre 2021, n. 226 - Regolamento recante modalità di accreditamento delle sedi e dei corsi di dottorato e criteri per la istituzione dei corsi di dottorato da parte degli enti accreditati;
- g) Regolamento di Ateneo per i master, i corsi di perfezionamento e di aggiornamento;
- h) Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari (AVA 3) e relative linee guida e strumenti di supporto predisposti dall'ANVUR;
- i) Linee guida predisposte dal Presidio della Qualità a supporto dei processi di AQ;
- l) Linee guida per la richiesta al Nucleo di Valutazione del parere di congruità del curriculum scientifico o professionale dei/delle titolari dei contratti di insegnamento ex lege 240/2010, art. 23, comma 1.

Attività programmate

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

- riesame della programmazione triennale 21-23 a livello dei Dipartimenti e di Ateneo;
- predisposizione, da parte di ciascun Dipartimento, del rispettivo Documento di programmazione triennale 2024-2026, sulla base del Documento di programmazione triennale 2024-2026 di Ateneo approvato dagli organi centrali di governo nel mese di novembre 2023;
- aggiornamento annuale del Documento di programmazione triennale 2024-2026 a partire

- dalla fine del 2024, con l’inserimento di indicatori e target per ciascuna azione prevista;
- Predisposizione di un nuovo Manuale della Qualità di Ateneo, coerente con il *Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari (AVA 3)*, recentemente varato dall’ANVUR;
 - organizzazione e coordinamento tra la Direzione Generale, le varie Direzioni e il Presidio della Qualità per lo svolgimento e il monitoraggio delle attività previste per i vari punti di attenzione che saranno indicati all’interno del nuovo Manuale della Qualità;
 - attività formazione, ad opera del Presidio della Qualità, riguardante il suddetto Modello AVA 3, indirizzata a tutte le componenti accademiche;
 - revisione delle linee guida predisposte dal Presidio della Qualità, da aggiornare in coerenza con il suddetto modello AVA 3, e definizione di procedure e predisposizione di nuove linee guida e modelli che supportino il sistema di AQ;
 - predisposizione del sistema di rilevazione dell’opinione degli studenti del dottorato di ricerca, tramite questionari on line;
 - monitoraggio del sistema di rilevazione dell’opinione degli studenti iscritti ai corsi di studio;
 - prosecuzione da parte del Presidio della Qualità delle attività di analisi critica e revisione delle procedure per il monitoraggio dell’effettiva realizzazione delle azioni di miglioramento programmate nel Sistema di Assicurazione della Qualità;
 - prosecuzione delle audizioni del Nucleo di Valutazione, rivolte alle strutture Dipartimentali.

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

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

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

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

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

Il Piano delle Azioni Positive relativo al triennio 2024/26 è integralmente recepito all’interno del presente PIAO ai fini della sua approvazione, come previsto dalla normativa vigente in materia (si veda in particolare la già citata Direttiva n. 2/2019), e sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità entro i termini stabiliti.

Con specifico riferimento alla piena accessibilità fisica e digitale dei cittadini con disabilità, il C.U.G. ha

riproposto anche per il triennio 2024/26 uno specifico obiettivo finalizzato alla diffusione di una cultura organizzativa orientata alla non discriminazione, all'inclusione e all'accessibilità nel pieno rispetto del diritto allo studio, rivolto tanto agli studenti quanto al personale dell'Ateneo (cfr. Azione 3B "Supporto alla disabilità" del Piano delle azioni positive 2024/26 – ALLEGATO 2.1.2), che prevede le seguenti azioni:

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

Di seguito si riporta l'elenco completo delle azioni proposte dal CUG per il triennio 2024/26, rimandando al Piano delle azioni positive disponibile in allegato per una loro descrizione più dettagliata (cfr. Piano delle azioni positive 2024/26 – ALLEGATO 2.1.2):

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

2.1.8. Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare

Nel presente paragrafo si riporta l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare nel corso della corrente annualità, anche sulla base di quanto emerso dalle indagini di *customer satisfaction*

somministrate agli utenti e dalla misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, per lo più effettuata attraverso strumenti automatizzati.

Risulta tuttavia opportuno segnalare come siano già stati avviati dall'Ateneo diverse attività di digitalizzazione nell'ambito dei servizi amministrativi, dei servizi di supporto alla didattica, ricerca e terza missione, dei servizi di logistica e infrastrutture, dei servizi bibliotecari, attraverso l'implementazione di applicazioni e software. Ruolo chiave nell'individuazione dei processi è rappresentato dal Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD), che l'Ateneo ha individuato tra i suoi Dirigenti, nello specifico ricomprendendone le funzioni previste dalla normativa vigente tra quelle in capo alla Direzione 7. A seguito di un monitoraggio interno, si è potuto constatare che è possibile attuare un ulteriore miglioramento finalizzato a rendere determinate procedure più efficaci ed efficienti sia in termini temporali, sia in termini di fruibilità e accessibilità. Per ogni struttura sono state dunque individuate le seguenti procedure potenzialmente suscettibili di un processo di semplificazione e reingegnerizzazione, elencate in ordine d'importanza:

- Reingegnerizzazione della procedura di gestione della Performance individuale
- Consolidamento delle procedure di Performance Management
- Consolidamento della procedura di impiego della Firma Elettronica Avanzata (FEA) rilasciata dall'Ateneo
- Digitalizzazione della modulistica in uso presso l'Area del Personale dirigente e TAB
- Informatizzazione della procedura di ricognizione inventariale
- Piena applicazione delle procedure digitalizzate per le richieste di facchinaggio destinate all'Area Patrimonio
- Piena applicazione delle procedure digitalizzate per le richieste di materiali ad uso degli uffici destinate all'Area Provveditorato
- Informatizzazione della procedura di distribuzione degli studenti con disabilità e DSA nei diversi Dipartimenti in base ai servizi disponibili
- Digitalizzazione della procedura di gestione e accesso agli impianti sportivi di Ateneo
- Digitalizzazione delle procedure concorsuali tramite adesione al [Portale unico del reclutamento - InPA](#), di cui all'art. 35-ter, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165.

2.1.9. Piano della comunicazione

Premessa

L'anno accademico 2023/2024 apre una nuova stagione per Roma Tre: dopo aver festeggiato il suo primo trentennale – che è stato un'importante occasione di riflessione su quanto fatto e sulla direzione verso la quale procedere - l'Ateneo è ormai maturo per la realizzazione di nuovi e più ambiziosi obiettivi. Roma Tre, infatti, pur rimanendo giovane rispetto ad altre realtà accademiche, si è ritagliata un proprio posto nel panorama universitario italiano: è un ateneo dinamico, inclusivo, sostenibile, radicato sul territorio ma con uno sguardo sempre rivolto oltre i confini nazionali. Questa sua complessa dimensione è il contesto nel quale Roma Tre porta avanti la sua triplice missione (formativa, scientifica, culturale) che impone quindi una comunicazione strutturata, efficace e coordinata, tanto per permettere un'adeguata promozione della propria immagine istituzionale, quanto per realizzare le sue attività di "servizio".

Il Piano di Comunicazione 2024 dà continuità a quanto già previsto nelle precedenti versioni del Piano, attraverso le quali l'Ateneo, dando attuazione al dettato normativo in materia di comunicazione degli enti pubblici (legge 150/2000 e successivi provvedimenti applicativi) e recependo gli indirizzi di sviluppo indicati dalla governance dell'Ateneo, ha cercato di fornire uno strumento di lavoro e di programmazione concreta a tutti coloro che in Ateneo operano a vario titolo negli ambiti della comunicazione.

In tal senso, quindi, anche il Piano di Comunicazione 2024 si relaziona con il nuovo Documento di Programmazione Triennale 2024-2026¹ assumendone le indicazioni di carattere generale e quelle più specificamente legate alla comunicazione, e declinandole in obiettivi operativi e azioni specifiche di promozione, divulgazione e valorizzazione delle attività istituzionali. La presenza di questi due livelli di pianificazione delle attività – strategico/politica (obiettivi) e operativa (azioni) – permette da un lato di sfruttare il piano sia come strumento di programmazione per il medio/lungo periodo, che come guida per l'azione quotidiana, e dall'altro lato di garantire che la comunicazione istituzionale si muova nella stessa

direzione che Roma Tre ha scelto per il proprio futuro. Questa coerenza, quindi, è l'obiettivo principale per la creazione di un sistema integrato di comunicazione volto a favorire una promozione coordinata delle attività, dei risultati e dei servizi offerti da Roma Tre, sempre nell'ottica del perseguimento della qualità e della trasparenza.

Le ragioni del piano di comunicazione

Al giorno d'oggi, tutto è comunicazione. Siamo immersi in un flusso continuo di informazioni, stimoli, sollecitazioni, un vero e proprio carosello mediale dal quale è difficile se non impossibile, sottrarsi e per di più sarebbe inopportuno farlo. In questa prospettiva, le attività di comunicazione assumono più che mai un ruolo strategico.

Roma Tre, e in generale le istituzioni universitarie, sono per propria natura dei veri e propri microcosmi, realtà complesse, plurali, che nel raccontarsi – e nell'essere raccontate – si relazionano a pubblici a loro volta molteplici e a stakeholder differenziati.

Per tale ragione, redigere un Piano di Comunicazione per l'Ateneo vuol dire quindi rispondere innanzitutto alla necessità di coordinarne i racconti e valorizzarne non solo l'identità istituzionale, ma anche le identità plurime di cui è espressione.

Analisi del contesto e genesi del piano

L'anno 2023 ha segnato per Roma Tre un vero e proprio spartiacque. Le celebrazioni del trentennale sono state infatti occasione per rinnovare non solo lo spirito di appartenenza dei propri componenti alla comunità accademica, ma anche per ribadire e radicare la necessità di intraprendere una serie di azioni volte principalmente al rafforzamento della reputazione e dell'immagine dell'Ateneo.

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

- L'amministrazione pubblica (lo Stato e gli Enti pubblici implicati nella vita dell'Ateneo)
- Il corpo docente e ricercatore
- Il personale TAB
- Gli studenti
- Le aziende

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

Allo stesso modo la comunicazione/narrazione

identitaria dell'Ateneo, altrettanto plurale sarà

Documento di Programmazione Triennale 2024-2026 e Piano di comunicazione 2024			
AREA DI AZIONE	Obiettivi strategici Documento di Programmazione Triennale 2024-2026	Obiettivi operativi di comunicazione Piano di Comunicazione 2024	Strumenti di comunicazione
DIDATTICA	Promuovere l'offerta formativa, la sua qualità e la sua dimensione internazionale, assicurando attività di orientamento e valorizzando la reputazione dell'Ateneo.	A) Attrarre nuovi studenti, anche stranieri, garantire il loro accesso e valorizzarne il merito B) Eventi di Ateneo e partecipazione ad eventi esterni C) Sviluppo della comunicazione digitale e social D) Relazioni con i media (mailing list)	1. Gruppo di lavoro e di coordinamento della comunicazione 2. Sito web
RICERCA	Migliorare la qualità e la quantità della ricerca, promuovendone gli aspetti internazionali, le aree di eccellenza e dell'alta formazione.	B) Eventi di Ateneo e partecipazione ad eventi esterni C) Sviluppo della comunicazione digitale e social D) Relazioni con i media E) Promozione dell'attività di ricerca	3. MeMo 4. Social media 5. Linee guida per la gestione dei rapporti con i media 6. Elenco docenti/frontman per interviste e partecipazione a programmi radio/tv
TERZA MISSIONE	Promuovere i rapporti con il mondo del lavoro, con le scuole, le società e le istituzioni, e favorire l'innovazione e il trasferimento tecnologico	B) Eventi di Ateneo e partecipazione ad eventi esterni C) Sviluppo della comunicazione digitale e social D) Relazioni con i media F) Sviluppo sociale, culturale ed economico del territorio G) Implementazione dei media di Ateneo H) Campagne di comunicazione e iniziative di sensibilizzazione I) Relazione con gli ordini professionali	7. Roma Tre Radio Teatro Palladium 8. Roma Tre Orchestra 10. Roma TrE-press 11. rassegna stampa (Telpress)? 12. Mediaddress?

dell'Ateneo si costruisce nel rapporto con tutti i suoi stakeholder (in qualche caso c'è un doppio ruolo):

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

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

Gli obiettivi e i target

Gli obiettivi della comunicazione – reputazione e notorietà – saranno declinati e articolati nel concerto dei diversi componenti (shareholders) che concorrono a definire l'identità dell'Ateneo (e il suo posizionamento/offerta all'interno del panorama scientifico e didattico). Così come è plurale la natura

l'identificazione dei target. E quindi dei canali di comunicazione dedicati.

Un anno di comunicazione: obiettivi e azioni

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

Anche per l'a.a. 2023/2024 Roma Tre ha rafforzato il modello virtuoso già avviato negli anni precedenti con il blocco delle tasse di iscrizione e numerose agevolazioni in favore degli studenti. A sostegno di queste politiche l'Ateneo ha realizzato una comunicazione integrata espressamente dedicata con pubblicazioni sul sito di Ateneo e sul Portale dello Studente, sui canali social di Ateneo (compresi quelle delle singole strutture dipartimentali, dell'Ufficio Orientamento e dell'URP) e durante le numerose iniziative di orientamento. Nella stessa direzione anche la campagna promozionale a supporto delle immatricolazioni, realizzata attraverso la pubblicazione di contenuti grafici e redazionali su carta stampata, portali web, emittenti radiofoniche e cartellonistica.

Nel corso del 2023 Roma Tre ha incontrato circa 15 mila giovani in cerca di futuro universitario. Queste le principali iniziative cui l'Ufficio Comunicazione ha dedicato specifiche attività di promozione e comunicazione:

- Le "Giornate di vita universitaria" (GVU),

incontri di orientamento organizzati in collaborazione con i 13 Dipartimenti dell'Ateneo durante i quali gli studenti e le studentesse delle scuole secondarie di secondo grado possono partecipare alla presentazione dell'offerta formativa e dei servizi messi a loro disposizione; momento centrale dell'iniziativa sono le attività esperienziali, le testimonianze degli studenti e delle studentesse iscritti a Roma Tre, la partecipazione a lezioni e laboratori e il dibattito. Nel 2023 hanno partecipato alle GUV di Roma Tre oltre 3200 studenti e studentesse.

- “Orientarsi a Roma Tre”, l’evento che chiude le attività annuali di orientamento in entrata. L’edizione del 10 luglio 2023 ha visto la partecipazione di oltre 4000 studentesse e studenti, che hanno potuto conoscere l’offerta formativa, le modalità di immatricolazione, i servizi e la vita universitaria del nostro Ateneo, simulare i test di accesso e seguire le presentazioni dei 13 dipartimenti;
- La partecipazione a “Orientamento Next Generation”: progetto finanziato dal MUR, pensato per sostenere le studentesse e gli studenti della Regione Lazio nella scelta consapevole del proprio percorso di formazione successivo al ciclo scolastico, nonché a definire la propria traiettoria personale e professionale. Nel 2023 sono stati raggiunti oltre 2000 studenti. La previsione per il 2024 è il coinvolgimento di oltre 4000 studenti;
- La partecipazione al Salone Nazionale dello Studente (Roma, 17-19 ottobre 2023) che ha visto il coinvolgimento di oltre 2000 studenti;
- “Roma Tre Live”, la festa per gli studenti con musica, interviste e dj set per iniziare l'a.a. 2023/24 e con la quale l’Ateneo ha accolto le proprie matricole. Ospite della serata – organizzata alla Città dell’Altra Economia - con showcase ed intervista, Carl Brave. L’evento, cui hanno partecipato un totale di circa 4000 persone, ha visto la partecipazione anche degli studenti dell’Ateneo medagliati alle Universiadi 2023 che si sono tenute nel mese di agosto Chengdu in Cina.

Per il 2024 la comunicazione a supporto delle immatricolazioni e delle politiche di Ateneo per le agevolazioni e a favore degli studenti meritevoli proseguirà con azioni mirate e puntuali, sulla scia di quanto realizzato, con successo, nel corso del 2023. Una particolare attenzione sarà rivolta ad incentivare l’iscrizione ai Corsi di Laurea Magistrale.

Sul fronte studenti stranieri, sono state sperimentate nel 2023 alcune iniziative dedicate agli studenti incoming (Erasmus e non), come ad esempio visite guidate tenute da docenti dell’Ateneo. Obiettivo del 2024 è il coinvolgimento degli studenti outgoing nella produzione di contenuti destinati principalmente ai canali social di Ateneo: la testimonianza diretta delle studentesse e degli studenti di Roma Tre durante il loro soggiorno all’estero potrebbe essere sfruttata per dare nuova visibilità alle già numerose iniziative realizzate dagli uffici che si occupano di mobilità internazionale.

B) Eventi di Ateneo e partecipazione ad eventi esterni

Il 2023 è stato l’anno delle celebrazioni del trentennale di Roma Tre: un calendario ricco e variegato di iniziative che hanno coinvolto oltre all’Ufficio Comunicazione, anche l’Ufficio Cerimoniale e Roma Tre Radio. Sono stati organizzati oltre 60 eventi, tra questi, a titolo di esempio:

- Ciclo di incontri “Città Studio. Le lezioni di Roma Tre per tutti”, in collaborazione con i Municipi I e VIII, che ha visto i docenti dell’Ateneo fare lezione fuori dalle aule di Roma Tre;
- “World Radio & Podcast Day”, in collaborazione con Rai Ufficio Studi e Confindustria Radio Tv;
- Cerimonia di inaugurazione dell’a.a. 2022/2023 con lectio magistralis di Sua Eminenza Cardinale Matteo Maria Zuppi;
- “Missioni possibili: Roma Tre e il carcere” giornata dedicata alle attività dell’Ateneo negli istituti penitenziari della Regione Lazio finalizzate alla rieducazione, all’integrazione sociale e all’inserimento lavorativo delle persone private della libertà;
- “Roma Tre Open Night”, una serata dedicata alla ricerca scientifica e destinata a cittadini e curiosi di ogni età attraverso presentazioni, seminari, laboratori per bambini, attività interattive e approfondimenti;
- “Roma Tre per Roma”, una serie di visite-racconto guidate dai nostri docenti e aperte a tutta la cittadinanza;
- “Roma Tre Live. Festa degli studenti con Carl Brave”.

Per l’anno 2024 si segnala la necessità di una maggiore informazione interna per le iniziative intraprese e programmate e di un coordinamento con l’Ufficio Comunicazione per le azioni da mettere in atto.

C) Sviluppo della comunicazione digitale e social

Al fine di presentare un'identità visiva solida e riconoscibile, nel corso del 2023 Roma Tre ha mantenuto alta l'attenzione verso la comunicazione digitale e social.

Il sito di Ateneo rimane uno strumento di comunicazione istituzionale essenziale. In questa ottica, a titolo di esempio, è stata realizzata nel 2023 un'area specifica dedicata alla sostenibilità ("Roma Tre Sostenibile") che risponde all'esigenza dell'Ateneo di mettere in atto attività e azioni mirate a sostenere la diffusione di una cultura della sostenibilità all'interno della comunità accademica e del territorio in cui opera. Resta alta l'attenzione all'Orientamento con l'aggiornamento costante del Portale ad esso dedicato e raggiungibile dalla homepage del sito di Ateneo.

Una nuova sezione dedicata alle attività di Terza Missione è in lavorazione e dovrebbe essere online nel corso del 2024.

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

Sul versante social, è stata registrata una buona espansione. Nel 2023 l'utilizzo di tutti gli account social di Ateneo (Instagram, Facebook, LinkedIn, Twitter, YouTube) è stato potenziato e la comunicazione è diventata più strutturata. È stata inoltre potenziata l'attività di sponsorizzazione delle notizie e i risultati di queste operazioni sono stati molto positivi. A titolo di esempio si segnalano le sponsorizzazioni avviate per le campagne di comunicazione legate ad "Orientarsi a Roma Tre", agli "Open Day Magistrali", all'istituzione dei nuovi corsi laurea in Ingegneria Biomedica e Farmacia, e al Master di II livello in Comunicazione della Scienza e della Ricerca Scientifica.

I numeri social di Roma Tre nell'anno 2023		
Copertura Facebook	1.544.229	- 16%
Visite Facebook	132.092	+ 126 %
Mi piace Facebook	1.744	+ 2,5 %
Copertura Instagram	1.038.786	+ 13,8 %
Visite Instagram	477.323	+ 53,2 %
Incremento Follower Instagram	8.416	+ 26,6 %

Nello specifico le pubblicazioni sono diventate più costanti e maggiore è stata l'attenzione dedicata ai singoli contenuti anche dal punto di vista grafico. Il supporto di un'agenzia esterna specificamente dedicata al tema – già avviato nella seconda metà del

2022 -, continua a rappresentare un supporto fondamentale. Prosegue la collaborazione con alcuni uffici di Ateneo (ad es. Ufficio Orientamento, Ufficio Sport, ecc.) e con i Dipartimenti.

Grande novità del 2023 è stata l'istituzione della redazione diffusa di Roma Tre per le pubblicazioni sui canali social (coordinata dal Direttore della Direzione 7, Paolo Cursi, coadiuvato dall'Ufficio Comunicazione), che ha risposto all'esigenza di coordinare le narrazioni messe in atto a vario livello, nell'ottica comune di consolidare il posizionamento strategico dell'Ateneo, potenziarne la reputazione e ottimizzarne le iniziative attraverso strategie di comunicazione integrata. La redazione è nata in via sperimentale coinvolgendo in prima battuta i referenti social dei 13 Dipartimenti dell'Ateneo. Tra le attività destinate alla redazione si segnalano gli incontri di formazione organizzati dall'Ufficio Comunicazione con l'obiettivo di avviare un'operazione di sistematizzazione dei contenuti, coordinamento delle pubblicazioni e dare uniformità stilistica alle stesse. Nel 2023 sono stati proposti alla redazione i primi 3 incontri di formazione sui temi:

1. Introduzione alle piattaforme, tag e condivisioni;
2. Grafiche per i social: best practice e guida all'utilizzo di Canva;
3. Video, il re dei social. Content marketing, best practice e tool.

I risultati positivi in termini di coordinamento e promozione delle iniziative sono stati immediatamente tangibili, pertanto per i primi mesi del 2024 si auspica l'allargamento della redazione a tutte le strutture dell'amministrazione centrale che hanno all'attivo un canale di comunicazione social. Proseguiranno gli incontri di formazione e si auspica una sempre maggiore condivisione dei contenuti tra l'Ufficio Comunicazione e le altre strutture dell'Ateneo.

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

I numeri social di Roma Tre		
Canale	Follower/Iscritti	Incremento gen/dic 2023
Instagram	28.000	+ 8.416
Facebook	36.482	+ 2.667
LinkedIn	100.755	+ 17.554
YouTube	3.440	+ 384
Tik Tok	1.315	+ 400
X	6.168	+ 350

D) Relazioni con i media

Nel 2023 le attività riconducibili alle relazioni con i media hanno avuto risultati molto positivi, con una buona presenza sui media nazionali (stampa, web, radio e tv), grazie alla valorizzazione di contenuti legati alle iniziative culturali e scientifiche dell’Ateneo e ai risultati della ricerca e della didattica.

Questo lavoro di valorizzazione attraverso i media assume un ruolo fondamentale nel processo di rafforzamento dell’immagine di Roma Tre a livello nazionale, pertanto dovrà essere portato avanti anche nel corso del 2024, ribadendo i risultati raggiunti che hanno consentito all’Ateneo di essere presente su tutti i maggiori media nazionali, generalisti e di grande specializzazione (dalla Rai al Si segnala inoltre che, nel corso del 2023, il Rettore e i docenti dell’Ateneo hanno rilasciato oltre 60 interviste radiofoniche e televisive.

L’obiettivo per il 2024 è di proseguire sulla strada già tracciata e di aggiungere alle attività avviate anche la promozione di una serie di corsi di aggiornamento professionale con i giornalisti (crediti formativi obbligatori) in collaborazione con l’Ordine professionale.

E) Promozione delle attività di ricerca

Il sito web di Ateneo rappresenta il più diretto strumento per la promozione delle iniziative legate alla ricerca, a cui anche nel 2023 si sono aggiunte in maniera sistematica le segnalazioni sui canali social. Numerosi, inoltre, i comunicati stampa diffusi dall’Ateneo, anche in collaborazione con altri enti ed istituti di ricerca coinvolti negli studi scientifici promossi.

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

Per il 2024 è previsto di proseguire le attività già intraprese.

F) Sviluppo sociale, culturale ed economico del territorio

La terza missione rimane una sfida importante per Roma Tre. L’istituzione di un Forum specificamente dedicato - guidato dalla Prorettrice Vicaria, prof. Anna Lisa Tota e dagli altri due Prorettori alla Terza Missione, proff. Alessandro Neri e Marco Catarci, e costituito da un delegato di ciascun dipartimento e struttura dell’Ateneo – è proprio il segnale di questa attenzione. Gli strumenti di comunicazione utilizzati per la realizzazione di queste azioni spaziano dai

Corriere della sera, dal Messaggero, al Sole-24 Ore e alle emittenti radiofoniche nazionali, solo per citarne alcuni).

Rassegna Stampa 2023		
Media	Citazioni Roma Tre	Citazioni Rettore
Stampa	1880 articoli	5 articoli
Web	4768 articoli	71 articoli
Radio e TV	269	25

Comunicati stampa		
Totale anno 2022	Totale anno 2023	%
38	50	+ 31,5 %

comunicati stampa, alla comunicazione social e digitale, fino alla organizzazione di iniziative dedicate. Nuovo impulso verrà dalla pubblicazione nel 2024 della nuova sezione del sito appositamente dedicata alle attività di Terza Missione e dalla redazione di una newsletter destinata a tutto l’Ateneo.

Sullo stesso versante si inseriscono numerose attività rivolte alla cittadinanza e al sistema scolastico volte alla sensibilizzazione sull’importanza dei saperi umanistici e scientifici nella formazione culturale e civica di ciascuno. Tra queste, a titolo di esempio, il ciclo di conferenze divulgative “La fisica incontra la città”, organizzato dal Dipartimento di Matematica e Fisica, le lezioni di educazione finanziaria, nate per i dipendenti e poi destinate ad essere proposte a tutta la comunità dei cittadini, la serie di visite/racconto “Roma Tre per Roma” e il ciclo di lezioni divulgative “Città Studio. Le lezioni di Roma Tre per tutti”, organizzate nell’ambito delle attività del trentennale di Roma Tre, in collaborazione con i Municipi I e VIII. Il successo di quest’ultima iniziativa ha suggerito la produzione di lezioni accademiche da diffondere sul territorio e poi da rendere disponibili digitalmente sul canale YouTube di Ateneo.

Un ruolo centrale è svolto dalla Fondazione Roma Tre Teatro Palladium, punto di riferimento importante nella vita culturale e nello spettacolo romani con un cartellone ricco di produzioni di livello nazionale e internazionale e un riscontro di pubblico sempre crescente.

Si ricorda anche l’attività della Roma Tre Orchestra, una realtà anch’essa consolidata e una stagione concertistica di elevata qualità.

Rientra tra queste attività anche l’azione svolta dagli uffici di Roma Tre Sport che nell’ultimo periodo hanno incrementato notevolmente le

iniziative a favore degli studenti e del personale di Ateneo.

Una menzione particolare va alla casa editrice dell'Ateneo, la Roma TrE-Press, che nel 2023 ha incrementato il suo catalogo con 50 nuovi volumi pubblicati, oltre 50.000 download dal proprio sito e oltre 87.000 Book Views dalla piattaforma Google Books.

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

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

Per il 2024 è previsto di proseguire le attività già intraprese.

G) Implementazione dei media di Ateneo

A dieci anni dalla sua nascita, Roma Tre Radio è ormai parte integrante della vita accademica dell'Ateneo e uno dei suoi principali organi di comunicazione.

La Radio coinvolge nelle sue attività circa 80 studenti e studentesse ogni anno, provenienti da tutti i Dipartimenti dell'Ateneo, ed è aperta ai docenti e al personale amministrativo, tutti impegnati nella realizzazione di un palinsesto ricco e articolato che conta ben 13 format originali e copre più di 15 ore di diretta streaming settimanale. La web radio, grazie alla sua forte azione informativa svolge un importante ruolo di collante sociale tra le strutture dell'amministrazione centrale e quelle dei Dipartimenti.

Roma Tre Radio ha ottenuto la valutazione di "Eccellente" tra i casi di studio di Terza Missione conferiti dall'Ateneo nella VQR 2015-2019 e rientra nel network nazionale delle Radio Universitarie (RadUni).

Al di là dell'orizzonte universitario, Roma Tre Radio ha sviluppato importanti partnership con l'Ambasciata di Francia, l'Istituto Francese a Roma, Più libri più liberi e Dock3.

Roma Tre Radio vanta innumerevoli collaborazioni e coperture mediatiche:

- Copertura mediatica di iniziative come Roma Tre Incontra le Aziende/Dock 3/Cv at Lunch

- Realizzazione di un podcast (Listen to EU) con Europe Direct Roma Tre
- Opportunità di stage di osservazione per studenti delle scuole superiori
- Copertura del lancio della sonda sulle lune di Giove (aprile 2023), in collaborazione con il Dipartimento di Matematica e Fisica
- Possibilità di attivare tirocini per studenti di Roma Tre
- Collaborazione con il CLA (Centro Linguistico di Ateneo), Teatro Palladium, Roma Tre Sport, Roma Tre Orchestra, Arcadia University, Fondazione Rossi Doria, Frascati Scienza, Ambasciata Francese, tutti i Dipartimenti dell'Ateneo
- Realizzazione di video per Ufficio studenti con disabilità e DSA
- Realizzazione di video per l'Orientamento
- Collaborazione con Regione Lazio
- Partecipazione a Bandi Europei.

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

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

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

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

Obiettivo per l'anno 2024 è confermare tale volume di contatti, incrementandolo sia in un'ottica accademica – sviluppando con maggiore incisività la presenza della radio nelle dinamiche dell'Ateneo e coinvolgendo maggiormente gli studenti stranieri – sia nella volontà, percorrendo in prospettiva nuove possibilità tecnologiche come il DAB, di aprirsi sempre più a un pubblico generalista ormai

sensibile al valore dell'offerta e della comunicazione creativa delle webradio.

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

H) Campagne di comunicazione e iniziative di sensibilizzazione

Nel 2023 sono state realizzate diverse campagne. Tra le più significative le campagne:

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

Comunicazione interna

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

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

Per il 2024 gli obiettivi da perseguire sono:

- Potenziare i flussi di comunicazione interna dell'Ateneo
- Valorizzare la componente comunitaria e alimentare il senso di appartenenza all'istituzione Roma Tre
- Assicurare una maggiore consapevolezza delle politiche istituzionali
- Promuovere il confronto e la consultazione tra le diverse strutture di Ateneo e dare vita ad una relazione più strutturata tra Ufficio Comunicazione e Dipartimenti.

Per la realizzazione di questi obiettivi, sulla scia dell'esperienza positiva della redazione diffusa per le pubblicazioni social e delle riunioni settimanali della redazione Comunicazione, l'Ufficio Comunicazione, di

concerto con il Direttore della Direzione 7 e con la Delegata del Rettore per la comunicazione e la promozione, prevede di organizzare settimanalmente un incontro di redazione allargato anche ai Dipartimenti. Si tratterà di un appuntamento nel quale i referenti dei dipartimenti potranno dare informazioni sugli eventi organizzati dalle proprie strutture e sulle novità scientifiche da promuovere. È fondamentale, infatti, creare da un lato un coordinamento delle attività e degli eventi promossi a diverso titolo in Ateneo e dall'altro lato un coordinamento dei canali/media dell'Ateneo (dal sito alla Radio, fino ai social) anche per strutturare le relazioni con il sistema media esterno (media networking interno ed esterno).

Conclusioni

Nel corso del 2023 si è sperimentata una metodologia che ha dato buoni risultati e che pertanto è necessario proseguire e incrementare anche nell'anno 2024.

La gestione della comunicazione ha assunto in Ateneo una struttura sempre più definita cui contribuiscono: la Delegata del Rettore alla comunicazione e alla promozione istituzionale, il Direttore della Direzione 7, l'Ufficio Comunicazione, l'Ufficio Cerimoniale e Roma Tre Radio. La riunione settimanale di redazione che coinvolge tutti questi soggetti, va proprio in questa direzione. Il supporto di figure di professionisti che coadiuvano le attività della redazione per quanto riguarda nello specifico il rapporto con i media e la comunicazione social, è un ulteriore segnale di attenzione.

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

2.2. Performance

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

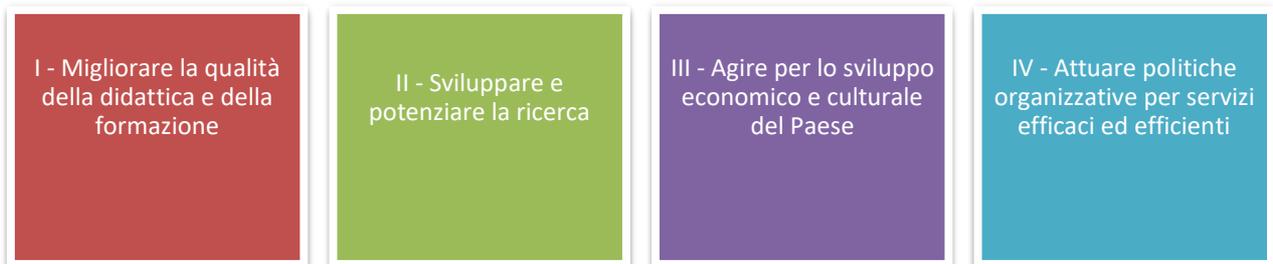
principio del *cascading*. L'Albero della *Performance* declina quindi secondo una logica "in cascata" i diversi tipi di obiettivi ai vari livelli dell'organizzazione e sui diversi ruoli e responsabilità coinvolte. L'Albero rappresenta graficamente i legami tra le *priorità strategiche*, gli *indirizzi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

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

1. *Priorità strategiche*



2. *Indirizzi strategici generali*



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



Obiettivi

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

Le risorse economiche collegate agli obiettivi sono declinate nella Nota illustrativa al Bilancio Unico di previsione 2024 (v. ALLEGATO 2.1.3, sintetizzato nella tabella a p. 27 tale collegamento è avvenuto dopo la preventiva negoziazione effettuata tra il Collegio dei Direttori di direzione, il Collegio dei Direttori di

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

Gli obiettivi operativi si articolano su tre livelli:

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

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

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

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

2.2.1. Verificabilità dei dati

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

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

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

database interrogabili con apposite funzioni di estrazione.

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

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

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

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

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

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

In funzione dell'inquadramento strategico delineato,

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

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

e strettamente collegati al bilancio.

I target 2024 individuati per gli obiettivi generali di sistema fanno riferimenti ai limiti determinati dalla normativa vigente per il sistema universitario.

I target 2024 degli obiettivi scelti per ciascun ambito strategico fanno riferimento sia al confronto con i risultati ottenuti nello scorso esercizio, sia alla valutazione dei servizi della struttura amministrativa dell'Ateneo da parte degli stakeholder, in particolare studenti, personale docente interno o esterno, personale TAB e fornitori di prodotti e servizi.

TABELLA BUDGET DELLE ATTIVITA' 2024

Codice	Obiettivo strategico	Voce	Stanziamiento in euro
D.1	Didattica	Qualità, innovazione e sostenibilità dell'offerta formativa	1.910.000,00
D.2	Didattica	Promozione dell'offerta formativa dell'Ateneo, orientamento in uscita e accompagnamento verso il mondo del lavoro	5.100.000,00
D.3	Didattica	Promozione dei programmi di scambio in uscita e in entrata	1.980.000,00
D.4	Didattica	Contrasto alla dispersione studentesca	1.290.000,00
D.5	Didattica	Personale di Ateneo dedicato alla didattica	52.780.000,00
R.1	Ricerca	Consolidamento della qualità delle aree di eccellenza e loro ampliamento	3.590.000,00
R.2	Ricerca	Miglioramento della capacità di stipulare contratti di ricerca con enti pubblici e privati e di attrarre risorse in bandi competitivi europei, nazionali e regionali, promozione degli aspetti internazionali della ricerca	100.000,00
R.3	Ricerca	Miglioramento della qualità del reclutamento dal punto di vista della ricerca	19.570.000,00
R.4	Ricerca	Quantità e qualità dell'alta formazione dottorale e dell'avviamento alla ricerca	12.800.000,00
R.5	Ricerca	Personale di Ateneo dedicato alla ricerca	64.500.000,00
TM.1	Terza Missione	Migliorare l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro: sostegno all'imprenditorialità e alle start up per la valorizzazione economica delle idee innovative	380.000,00
TM.2	Terza Missione	Diffusione del sapere e impegno sociale	2.350.000,00
TM.3	Terza Missione	Attuazione di specifici progetti di innovazione, ricerca industriale e sviluppo, implementazione di attività conto terzi	1.380.000,00
EE.1	Efficacia ed efficienza	Sviluppo edilizio	61.000.000,00
EE.2	Efficacia ed efficienza	Dotazione informatica del personale tecnico amministrativo e bibliotecario	4.360.000,00
EE.3	Efficacia ed efficienza	Piano formativo del personale	100.000,00

TOTALI

D	Didattica	63.050.000,00
R	Ricerca	100.600.000,00
TM	Terza Missione	4.100.000,00
EE	Efficacia ed Efficienza	65.460.000,00

INDICATORI DI IMPATTO AZIONE AMMINISTRATIVA A SUPPORTO DELLA VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE – ANNO 2024

GENERALI DI SISTEMA

Obiettivo	Indicatore	Risultato 2023*	Target 2024
Garantire le spese di investimento e funzionamento dei servizi	Indicatore di personale	68,46%	<80%
Garantire la sostenibilità economico-finanziaria	Sostenibilità economico finanziaria	1,15	>1
Garantire la sostenibilità economica nel tempo	Indicatore di indebitamento	8,41%	<11%
Contrastare il precariato	Rispetto del limite di spesa per personale a tempo determinato	142.411,83 euro	<230.803,47 euro
Garantire la corretta gestione economica dell'Ateneo	Bilancio di esercizio	UTILE	PAREGGIO

*Gli indicatori 2023 sono previsti in quanto non ancora certificati dal MUR. Il calcolo ufficiale viene solitamente ufficializzato intorno al mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

SPECIFICI PER AMBITO STRATEGICO

INDICATORI		TARGET	Budget attività (v. tabella al par. 2.2.2)
OBIETTIVO STRATEGICO	I Migliorare la qualità della didattica e della formazione <i>Gli indicatori sono collegati agli obiettivi del Documento di programmazione triennale "Didattica" (DPTD)</i>		D
Riduzione degli abbandoni e della durata dei percorsi di studio Numero di interventi (esoneri totali o parziali dei contributi di iscrizione) per valorizzare gli studenti meritevoli per a.a. di in rapporto al numero degli studenti iscritti Obiettivo 2.D del (DPTD)		>=3% degli studenti iscritti valore a.a. 2022/23 – 4,53%	D
Promozione dei programmi di scambio in uscita Numero studenti di scambio in uscita coinvolti nei programmi di mobilità europea nell'a.a. t/ t+1 Obiettivo 3.A del (DPTD)		>=640 valore 2022/2023 – 640	D.3
Percentuale degli studenti soddisfatti delle infrastrutture Numero di studenti che hanno risposto "Decisamente Sì" e "Più sì che no" alle domande del questionario sull'Opinione degli Studenti di Ateneo relative alle aule/ attrezzature/ laboratori, sul totale delle risposte valide Obiettivo 2.E del (DPTD)		>85% valore 2022/23 – 91,18%	EE
OBIETTIVO STRATEGICO	II Sviluppare e potenziare la ricerca <i>Gli indicatori sono collegati agli obiettivi del Documento di programmazione triennale "Ricerca" (DPTR)</i>		R
Nuove prese di servizio di Ricercatori a TD Numero di ricercatore a TD in servizio Obiettivo OF del (DPTR)		>23 Valore 2023 - 54	R.5
OBIETTIVO STRATEGICO	III Agire per lo sviluppo economico e culturale del paese <i>Gli indicatori sono collegati agli obiettivi del Documento di programmazione triennale "Terza Missione" (DPTM)</i>		TM

Numero di aziende coinvolte in iniziative di Job placement <i>Numero di aziende partecipanti agli eventi di orientamento e job placement organizzati dall'Ateneo</i> Obiettivo OQ.III.1 del (DPTM)		> 180 <i>Valore 2023 - 196</i>	TM.1
Studenti per aziende partner <i>Rapporto tra gli studenti iscritti e il n° di aziende associate al servizio di placement</i> Obiettivi categoria OQ.III.1 del (DPTM)		< 35 <i>valore 2023 - 34,25</i>	TM.1
OBIETTIVO STRATEGICO	IV Attuare politiche amministrative, efficaci, efficienti e trasparenti		EE
AMBITO CONTABILITA'			EE
Tempo medio di pagamento fornitori <i>Tempo medio intercorrente dalla data riportata sulla fattura e l'effettivo pagamento dei fornitori</i>		<0 gg <i>valore 2023 - -12 gg</i>	EE.3
Grado di soddisfazione utenti sui servizi di gestione dei contratti di fornitura e acquisto <i>Questionario sulle procedure di acquisto: media dei giudizi delle ditte coinvolte in procedure di acquisto in merito alla CSAT complessiva</i>		>7 <i>valore 2022 - 8,83</i>	EE.3
AMBITO PERSONALE			EE
Grado di soddisfazione utenti sui servizi di amministrazione e gestione del personale interno <i>Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi dei docenti e del personale TAB in merito alla domanda "in riferimento ai servizi di amministrazione e gestione del personale indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-10</i>		>6 <i>valore 2022 - 7,15</i>	EE.3
Grado di soddisfazione utenti dei servizi di amministrazione e gestione del personale esterno <i>Questionario sul ciclo di vita dei contratti di insegnamento: media dei giudizi CSAT complessiva</i>		>6 <i>valore 2022 - 8,25</i>	EE.3
Formazione del personale dirigenziale tecnico amministrativo e bibliotecario <i>Numero di ore di formazione specifica volta a rafforzare le competenze trasversali o soft skills</i>		>24 <i>Valore 2023 - 30</i>	
AMBITO SERVIZI SOCIALI E WELFARE			EE
Grado di soddisfazione utenti rispetto agli strumenti di welfare <i>Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi del personale tab in merito alla domanda "in riferimento agli strumenti di welfare (polizza sanitaria e rimborso spese scolastiche) indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-10.</i>		>6 <i>valore 2022 - 7,64</i>	EE
AMBITO APPROVVIGIONAMENTI			EE
Costo telefonia fissa per persona <i>Utenze e canoni per telefonia fissa (codice SIOPE SX.U.1.03.02.05.001) f personale (docenti + personale tab + assegnisti + dottorandi)</i>		<40,00 euro <i>valore 2023 - 18,44 euro</i>	EE
Costo telefonia mobile per persona <i>Utenze e canoni per telefonia mobile (codice SIOPE SX.U.1.03.02.05.002) / personale strutturato d'ateneo (docenti+ personale tab) a cui è assegnato un cellulare</i>		<200,00 euro <i>valore 2023 -163,46 euro</i>	EE
Fitti passivi <i>Spesa per Locazioni (codice SIOPE 2510 e SX.U.1.03.02.07.001)</i>		<1.000.000,00 euro <i>valore 2023 - 110.923,70 euro</i>	EE.1
AMBITO EDILIZIA			EE
Tempestività degli interventi <i>Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi dei docenti e del personale tab in riferimento alla domanda "gli interventi sono tempestivi "su scala 1-10.</i>		>6 <i>valore 2022 - 7,19</i>	EE.3

2.2.3. L'approccio alla Performance Organizzativa

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

L'integrazione tra il ciclo di bilancio e quello delle performance ha permesso di contemplare una visione unitaria dell'organizzazione, superando l'evidente difficoltà, da parte delle università, di collegare e valutare uniformemente gli obiettivi strategici e accademico/scientifici con gli obiettivi della struttura gestionale ed amministrativa, creando punti di contatto tra i diversi piani di governo e della gestione.

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

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

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

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

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

Tali obiettivi si distinguono in:

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

In particolare, per gli obiettivi di mantenimento e sviluppo risulta essenziale l'attività di mappatura dei servizi e dei processi che rappresenta, per Roma Tre, lo strumento per assicurare il miglioramento della qualità dei servizi programmando un innalzamento progressivo degli *standard* di qualità e l'ottimizzazione dei costi.

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

Per il triennio 2023-2025 gli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale sono esposti nel piano degli obiettivi che segue, dove sono indicati i riferimenti agli obiettivi strategici, i target da raggiungere in termini di risultato e di collocazione temporale, insieme al riferimento alle risorse di bilancio definite in fase di preventivazione. L'assegnazione degli obiettivi è avvenuta nella riunione del collegio dei Direttori di direzione del 11 gennaio 2023.

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

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

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

PIANO DEGLI OBIETTIVI

1. Obiettivi strategici di Ateneo

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

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

2. Obiettivi operativi

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

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

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

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

N	Tipologia	Relaz. con il Documento di Programmazione Triennale (DPT)	Anticorruzione Trasparenza	Direz.	Nome	Descrizione	Indicatore	Stato attuale	Target 2024	Target 2025	Target 2026	Budget attività (v. tabella al par. 2.2.2) ove applicabile
1	Sviluppo	IV - Efficacia ed Efficienza	A/T	1	Piano straordinario di reclutamento 2022-2026	Attuazione e completamento della prima assegnazione di risorse assunzionali del piano di reclutamento 2022-26 finanziato dal MUR	Utilizzo di tutti i punti organico assegnati	0%	100%			EE
2	Mantenimento	IV - Efficacia ed Efficienza	A/T	1	Piano di Welfare dell'Ateneo per il personale dirigente, tecnico, amministrativo e bibliotecario	Attuazione del piano triennale di welfare dell'Ateneo per il personale dirigente, tecnico, amministrativo e bibliotecario	Attivazione e relativa operatività della piattaforma di gestione del welfare	0%	100%			EE
3	Sviluppo	IV - Efficacia ed Efficienza	A/T	2	Revisione e aggiornamento del piano assicurativo a tutela del personale, degli studenti e del patrimonio dell'Ateneo	Verifica delle polizze vigenti e degli aggiornamenti necessari in funzione delle mutate esigenze dell'Ateneo o di normative sopravvenute. Redazione dei documenti per le procedure di affidamento.	Avvio delle procedure per l'affidamento delle polizze assicurative di Ateneo (ad esclusione della polizza sanitaria).	0%	100%			EE
4	Innovazione	IV - Efficacia ed Efficienza	A/T	2	Analisi e aggiornamento delle procedure interne di acquisto di beni e servizi e di affidamento di lavori.	Studio dei processi interni relativi agli appalti, e aggiornamento delle relative disposizioni interne in funzione delle mutate esigenze dell'Ateneo o delle normative sopravvenute. Elaborazione di strumenti e modulistiche utili a uniformare i processi interni o per gli operatori economici.	Pubblicazione di modelli e linee guida aggiornati in materia di procedure di acquisto di beni e servizi e di affidamento di lavori, rivolti agli utenti interni ed esterni dell'Ateneo	0%	50%	100%		EE
5	Mantenimento	IV - Efficacia ed Efficienza	T	3	Proseguimento del progetto di Ricognizione inventariale	Proseguimento sperimentazione nel dipartimento di Scienze della Formazione e individuazione di altre 3/4 strutture	Presentazione al CdA dello stato dell'arte del progetto e aggiornamento del documento di fattibilità tecnico-economica	50%	60%	70%	80%	EE
6	Innovazione	Terza Missione - OQ.III.3		3	Associazione Alumni	Associazione Alumni: avvio delle attività e supporto amministrativo gestionale	Definizione e implementazione del supporto organizzativo e contabile all'associazione	10%	40%	60%	80%	TM.2
7	Sviluppo	IV - Efficacia ed Efficienza	T	4	Allestimento uffici ed Aule Sede Ex Enalc Hotel Ostia	Avvio della produzione e successiva posa in opera degli arredi.	Regolare esecuzione entro giugno 2024	0%	100%			EE.1
8	Mantenimento	IV - Efficacia ed Efficienza	T	4	Servizio di Pulizia per gli immobili di ateneo	Predisposizione dei documenti tecnici	Avvio del servizio	0%	100%			EE

						propedeutici all'indizione della gara .						
9	Mantenimento	Ricerca - OQ.1		5	Supporto alla valutazione della ricerca	Predisposizione di una serie di indicatori per il monitoraggio in itinere della qualità della produzione scientifica.	N° indicatori disponibili	0	10	15	20	R.5
10	Sviluppo	Terza Missione - OQ.I		5	Revisione sito web	Proposta di una nuova mappa di navigazione per il portale di Ateneo	N° Mappa di navigazione	0	1			TM.2
11	Sviluppo	Ricerca - OS.1		6	Potenziamento dei laboratori di ricerca dell'Ateneo nell'ambito del Programma Nazionale per la Ricerca (PNR)	Piano programmatico di utilizzazione delle risorse assegnate in coerenza con obiettivi e priorità del PNR	Rendicontazione finale del Piano di potenziamento dei laboratori di ricerca dell'Ateneo	75%	100%			R.1
12	Sviluppo	Terza Missione – OQ.IV	A	6	Bando a cascata – Progetto PNRR Rome Technopole	Bando a cascata per il finanziamento di progetti di ricerca e sviluppo, con riferimento al progetto “Rome Technopole”, finanziato nell'ambito del PNRR dall'Unione Europea NextGenerationEU	Gestione delle procedure previste dal bando: - diffusione e pubblicizzazione del bando; - gestione delle procedure di presentazione, selezione e valutazione delle domande: - elaborazione delle graduatorie e erogazione delle tranche di finanziamento - monitoraggio delle spese e dei risultati	0	60%	40%		R.1
13	Sviluppo	Didattica –2.D		7	Report dei dati realtivi alla regolarità degli studenti	Attivazione di una piattaforma di raccolta e analisi dei dati relativi alla regolarità dei percorsi di carriera degli studenti, con dati provenienti dagli applicativi gestionali di Ateneo e da apposite indagini mirate	Pubblicazione di un cruscotto web e definizione di una prima survey da erogare agli studenti	0%	100%			D.4
14	Sviluppo	Didattica –2.D		7	Orientamento magistrali	organizzazioni di campagne di comunicazione e di giornate di vita universitaria dedicate ai corsi di laurea magistrale	13 GVUM 3 campagne di comunicazione	0%	100%			D.4
15	Sviluppo	IV - Efficacia ed Efficienza		8	Regolamento di Ateneo per la tutela della sicurezza e della salute	Redazione di un nuovo regolamento di Ateneo per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro	Regolamento di Ateneo	0	1			EE

					dei lavoratori nei luoghi di lavoro							
16	Sviluppo	IV - Efficacia ed Efficienza		8	Riqualificazione della telegestione e monitoraggio della climatizzazione delle sedi di Ateneo	Riqualificazione della telegestione e monitoraggio della climatizzazione delle sedi di Ateneo	Piattaforma di gestione	0%	100%			EE
17	Innovazione	Terza Missione – 7.2	T	9	Istituzione di una struttura manageriale per il coordinamento delle attività di cooperazione allo sviluppo	L'istituzione di una Struttura Amministrativa Manageriale per il coordinamento delle iniziative di Cooperazione allo Sviluppo avrà il compito di coordinare, promuovere, gestire e supportare attività legate alla cooperazione internazionale, nonché di favorire la collaborazione tra l'Ateneo e istituzioni nazionali e internazionali per la realizzazione di progetti di sviluppo.	Decreto di istituzione della struttura organizzativa	0%	100%			EE
18	Innovazione	IV - Efficacia ed Efficienza	C	9	Aggiornamento del codice di comportamento e di disciplina di Ateneo	In linea con le recenti disposizioni normative introdotte dal decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2023, l'Ateneo procede con l'aggiornamento del codice di comportamento e di disciplina dei dipendenti dell'Università Roma Tre.	Presentazione proposta di aggiornamento Codice agli Organi di Governo	0%	100%			EE
19	Sviluppo	Didattica – 2.A		10	Accreditamento iniziale	Svolgimento del procedimento di istituzione e attivazione di tre nuovi corsi di studio, di cui due interateneo	3 corsi accreditati	0	3			D.1
20	Sviluppo	Didattica – 2.C		10	Offerta formativa	Svolgimento del procedimento per la definizione dell'offerta formativa per l'a.a. 2024/2025 secondo le nuove tempistiche definite di intesa con gli uffici competenti dei Dipartimenti e approvate dal Senato Accademico	91 corsi di studio attivati	0	91			D.1
21	Mantenimento	IV - Efficacia ed Efficienza	A	9	Ottimizzazione processi	Aggiornamento della mappatura dei servizi/processi con rilevazione del rischio corruttivo	Pubblicazione sulla piattaforma dedicata dello schema aggiornato dei processi e del relativo	Schema 2023	100%			EE

							valore di rischio corruttivo					
22	Innovazione	IV - Efficacia ed Efficienza	A	9	Report rischio corruttivo	Realizzazione di un nuovo report del rischio corruttivo a partire dalla nuova mappatura dei processi	Pubblicazione sulla piattaforma dedicata dello schema aggiornato dei processi e del relativo valore di rischio corruttivo	Schema 2023	100%			EE
23	Mantenimento	IV - Efficacia ed Efficienza	T	9	Esposizione dati obbligatori	Presidiare l'aggiornamento e il monitoraggio costante dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della L. 190/2012 e decreti attuativi	Tabelle aggiornate al valore corrente	100%	100%	100%		EE

2.2.4. Processo di programmazione e ciclo della performance

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

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

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

Le modalità, i tempi e i parametri utilizzati per la valutazione della performance sono dettagliatamente descritti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo (v. sezione Amministrazione Trasparente del [sito di Ateneo](#)), così come validato dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 26/01/2023 (prot. n. 7593 del 27/01/2023) e approvato dal CdA nella riunione del 31/01/2023. Per la corrente annualità è in corso di valutazione una nuova versione con modifiche marginali, finalizzate soprattutto a una migliore fruibilità del dato relativo alla valutazione dei dipendenti al termine di ciascun ciclo della performance.

Nel capitolo 2 dell'attuale Sistema è fornita una presentazione sintetica del ciclo di gestione della performance, sia in termini di funzionamento generale che di indicazione più dettagliata dei soggetti coinvolti, delle sue fasi e tempistiche, riservando particolare attenzione alla necessità di distinguere tra i concetti di "misurazione" e "valutazione" della performance attraverso l'introduzione di uno specifico paragrafo sul tema. La necessità di un raccordo con il sistema di pianificazione economico-finanziaria è esposta con adeguata chiarezza e dettaglio in un apposito paragrafo, dove è illustrato il processo di condivisione e concertazione degli obiettivi e quindi

Piano integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

delle risorse necessarie al loro raggiungimento a partire dai primi incontri bilaterali e collegiali tra il Direttore Generale e i Direttori.

Il capitolo successivo affronta i temi della valutazione della performance organizzativa. La novità più rilevante è rappresentata in tale contesto dall'introduzione del cosiddetto "cruscotto operativo", vale a dire una piattaforma informatica che risponde ad una triplice finalità: garantire un continuo controllo dello stato di salute del sistema nel suo complesso, attivare per tempo azioni correttive e fornire ai valutatori il dato finale relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* dell'Ateneo, curando anche l'intuitività del dato reso così disponibile, attraverso una sua adeguata presentazione grafica. Ovviamente tale sviluppo mantiene ed anzi estende il ricorso alla rilevazione del grado di soddisfazione degli "utenti" interni ed esterni (studenti, docenti, altre unità organizzative etc.), introdotto in occasione dell'ultimo aggiornamento del Sistema. Nel capitolo 4 è invece descritto nel dettaglio il processo di valutazione della performance individuale, basato sull'interazione tra performance organizzativa e approccio individuale dove sono dettagliati i processi di valutazione di tutto il personale con e senza responsabilità, anche attraverso l'introduzione, in occasione dell'ultimo aggiornamento del Sistema, di uno schema di valutazione specificatamente destinato al personale non dirigenziale responsabile di unità organizzativa.

2.3. Rischi corruttivi e Trasparenza

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

La presente sottosezione descrive la programmazione delle azioni finalizzate a prevenire fenomeni cd. corruttivi all'interno dell'amministrazione, in continuità con gli obiettivi precedentemente inclusi nel Piano 2023-2025, e si colloca in un periodo storico al quanto complesso che ha richiesto alle amministrazioni una maggiore attenzione nel predisporre misure di prevenzione della corruzione.

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

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

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

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

corruzione mediante un corretto ciclo di gestione del rischio;

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

Il presente piano si articola in due parti: una prima parte dedicata alla prevenzione della corruzione (gestione del rischio attraverso il rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione) e una seconda relativa alla trasparenza (incremento dei livelli di trasparenza e potenziamento degli strumenti di accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder).

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

2.3.1. La Gestione del Rischio

La gestione del rischio corruttivo è lo strumento utilizzato per la riduzione della probabilità che il rischio si verifichi. Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'Amministrazione con riferimento al rischio.

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

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

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

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

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

2.3.1.1. L'analisi del contesto

I dati relativi agli aspetti legati all'organizzazione ed alla gestione operativa dell'Ateneo sono riportati nella prima parte del Piano Integrato.

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

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

Mappatura dei processi

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

In un'ottica di "efficientamento" ed ottimizzazione delle informazioni il singolo processo è stato assimilato alla gestione delle attività di pertinenza delle singole unità organizzative (Aree funzionali, Uffici, Dipartimenti, Centri).

Per ogni unità organizzativa è stata rilevata la valutazione del rischio di corruzione associata alla gestione delle attività, alle funzioni attribuite ed ai procedimenti amministrativi gestiti.

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

- Gerarchia Processi (ALLEGATO N. 2.3.1)

Piano integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

- Elenco processi raggruppati per uffici (ALLEGATO N. 2.3.2)
- Mansionario mappatura processi (ALLEGATO N. 2.3.3)
- Trend di Rischio (ALLEGATO N. 2.3.4)
- Sintesi dei rischi (ALLEGATO N. 2.3.5)
- Organigramma funzionale (ALLEGATO N.2.3.6)

In considerazione della presentazione del nuovo organigramma delle Direzioni di Ateneo, avvenuta nel primo semestre del 2023, che ha introdotto alcune sostanziali novità, si procederà, a partire dal nuovo anno, a una nuova mappatura dei processi all'interno dell'Ateneo, tenendo in considerazione le aree/uffici maggiormente esposti al rischio corruttivo, con particolare *focus* su quei processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi del PNRR.

Valutazione del rischio

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

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

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

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

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

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

Il valore del rischio – ponderazione - è stato calcolato attraverso il prodotto fra valore medio

degli indici di probabilità (punteggio da 0 a 5) e valore medio degli indici di impatto (punteggio da 0 a 5).

La valutazione complessiva del rischio derivante dall'analisi del questionario identifica il rischio lordo del processo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.1.2. Misure di Prevenzione del Rischio

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, il Responsabile della Prevenzione della corruzione

Piano integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

ha programmato ed aggiornato le modalità entro cui debbono essere implementate e valutate le misure di prevenzione.

Poiché dalle rilevazioni effettuate in merito all'esposizione del rischio corruttivo di Ateneo i valori evidenziano storicamente una organizzazione caratterizzata dal livello di rischio medio/basso sia dal punto di vista dell'impatto che della probabilità (Valori rischio lordo < 9 soglia di tolleranza stabilita per il 2023), il Responsabile della Prevenzione della corruzione ha previsto per l'anno 2024 l'adozione delle misure obbligatorie.

2.3.1.2.1. Misure obbligatorie

Le misure obbligatorie previste sono individuate in:

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

Programma di formazione

Misura da adottare con cadenza annuale.

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione. Una formazione adeguata consente, infatti, l'esercizio dell'attività amministrativa da parte di soggetti consapevoli che conoscono e condividono strumenti di prevenzione. La compresenza di personale "in formazione" proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate rappresenta un'opportunità significativa per coordinare ed omogeneizzare all'interno dell'ente le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di "buone pratiche amministrative" a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di corruzione.

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

Il Responsabile della prevenzione di Ateneo ha realizzato nel 2023 un Piano formativo in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che ha avuto ad oggetto le seguenti tematiche:

- I contenuti dei principali obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale;
- Un focus sulla pubblicazione dei dati relativi ai contratti pubblici;

- Le forme di accesso previste nell'ordinamento: il diritto di accesso ai documenti amministrativi ex legge n. 241/1990 e il diritto di accesso civico generalizzato di cui al d.lgs. n. 33/2013: l'oggetto dell'accesso; il procedimento; regolamenti/circolari per la disciplina dell'accesso; la modulistica; le eccezioni; alcuni casi di studio tratti dalla giurisprudenza, il registro degli accessi;
- La prevenzione della corruzione nella legge n. 190/2012;
- La prevenzione della corruzione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche. Il quadro normativo di riferimento: d.l. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022 e d.m. 24 giugno 2022.;
- L'articolazione del PIAO: il piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, il piano della performance, il piano dei fabbisogni del personale e di gestione del capitale umano, gli atti di semplificazione delle procedure, le attività di digitalizzazione;
- L'integrazione fra anticorruzione e performance;
- Analisi del contesto, esame dei processi, individuazione delle misure nell'ambito delle università;
- Gli strumenti di monitoraggio: le attività di controllo sul grado di attuazione e di efficacia degli interventi.

Il Piano ha previsto *focus* specifici da svolgersi sulla piattaforma telematica *Teams* ed è stato indirizzato, a tutto il personale tecnico amministrativo bibliotecario di Ateneo.

Il programma di formazione rientra nel Progetto formativo dell'Ateneo, ed ha come obiettivo quello di predisporre un'offerta formativa coerente con i principi didattico-pedagogici più avanzati ed in linea con lo stato evolutivo delle tecnologie informatiche e multimediali per la formazione continua del personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario in tema di prevenzione della corruzione.

Obiettivo generale della misura adottata è quello di mitigare il rischio corruttivo di Ateneo e arricchire il quadro delle conoscenze, abilità e competenze dei partecipanti allo scopo di migliorare le prestazioni professionali in vista dell'erogazione di un servizio di Ateneo caratterizzato da progressiva efficacia ed efficienza nei confronti dell'utenza, nonché il livello di soddisfazione del personale stesso.

Codice di comportamento

L'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 1, comma 44, della legge n. 190, assegna al Governo il compito di definire un

Piano integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

Codice di comportamento dei pubblici dipendenti "al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico". Lo strumento dei codici di comportamento, in effetti, è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa. In attuazione della delega, il Governo ha approvato il D.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, che contiene misure innovative in funzione della prevenzione della corruzione. Se ne sintetizzano di seguito gli aspetti più rilevanti precisando preliminarmente che ai sensi dell'art. 1, comma 2, del Codice, che richiama l'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ciascuna amministrazione deve definire con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), il proprio codice di comportamento.

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

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

Di rilievo è la previsione contenuta nell'art. 2 che, in maniera del tutto innovativa, estende gli obblighi di condotta anche nei confronti di tutti i collaboratori dell'amministrazione, dei titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, nonché nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione. Quanto ai contenuti, la misura più evidente ad una prima lettura consiste nella fissazione del limite di 150 euro per le regalie cosiddette di modico valore, contenuta nell'art. 4, comma 5. I codici adottati da ciascuna amministrazione possono comunque fissare soglie più basse.

Il Codice fa poi un espresso collegamento al Piano di

prevenzione della corruzione, prevedendo l'obbligo di rispettarne le misure e di collaborare con il Responsabile della prevenzione.

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

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

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

Con decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81, è stato emanato il regolamento che contiene le modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, D.P.R. n. 62/2013 previsto dall'art. 54 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Testo Unico sul pubblico impiego". L'intervento di aggiornamento si è reso necessario alla luce dello sviluppo e diffusione della tecnologia e dell'innovazione all'interno del nostro paese, come già previsto dall'art. 4, secondo comma del D.L. n. 36/2022 (Decreto Piano Nazionale di ripresa e resilienza "PNR2"), anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione. Le modifiche introdotte hanno un impatto sotto il profilo disciplinare e sotto il profilo formativo.

Vengono inoltre previste delle disposizioni peculiari per i dirigenti, in particolare il dirigente deve assumere atteggiamenti leali e trasparenti e adottare un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa e deve curare la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo

Piano integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile.

L'Ateneo sta adeguando il proprio codice di comportamento e di disciplina dei dipendenti dell'Università Roma Tre al decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2023.

Gestione del conflitto di interesse

Misura adottata con cadenza annuale.

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

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

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

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

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente

dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

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

Monitoraggio dei tempi dei procedimenti

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

Rotazione degli incarichi

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

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

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

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

L'organigramma dell'Ateneo, disponibile in allegato al presente Piano (v. ALLEGATO 2.3.6), può essere consultato a un maggior livello di dettaglio al link <https://www.uniroma3.it/ateneo/uffici/>.

Whistleblower

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del

Piano integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. La nuova disciplina è orientata, da un lato a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni, dall'altro, è strumento per contrastare e prevenire la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato. Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

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

Nello specifico, il decreto legislativo n. 24/2023, individua l'ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina con contenuti molto innovativi rispetto alla precedente normativa. Vi sono ricompresi, tra l'altro, tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con un'amministrazione o con un ente privato, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno) e, seppur a determinate condizioni, coloro che ancora non abbiano un rapporto giuridico con gli enti citati (in fase di trattative precontrattuali) nonché coloro il cui rapporto sia cessato o che siano in periodo di prova. La persona segnalante è quindi considerata la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

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

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

- interna;
- esterna;
- tramite divulgazione pubblica.

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

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

Piano integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

L'Ateneo, uniformandosi alle prescrizioni dettate dalla D.lgs. n. 24/2023 e dalle Linee Guida Anac, si è dotato di un proprio canale interno per le segnalazioni interne e ha nominato, con decreto del Direttore Generale, il gestore del canale di segnalazione interna per la procedura della segnalazione di whistleblowing, nella persona del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza di Roma Tre.

Per effettuare le segnalazioni in forma scritta informatica attraverso il canale interno, bisogna accedere al seguente link(piattaforma) <https://uniroma3.whistleblowing.it/>.

Verifica delle incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

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

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

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

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il Responsabile della prevenzione effettua una contestazione all'interessato, tutti gli elementi caratterizzanti tale situazione di incompatibilità devono essere rimossi entro 15 giorni; qualora la situazione di incompatibilità permanesse oltre tale termine, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 d.lgs. n. 39). Nel corso del 2023, il RPCT, con l'ausilio dell'Ufficio anticorruzione e trasparenza, ha avviato un approfondimento sulle previsioni di cui all'art. 20 del D.lgs. 39/2013 e ha proceduto ad aggiornare i moduli per le dichiarazioni sull'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, riferite ai titolari di incarichi di responsabilità amministrativa di vertice che comportano funzioni di

amministrazione e gestione.

Divieto di pantouflage

La parola di origine francese “pantouflage” viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni.

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

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

Alla luce dell'attenzione posta dall'ANAC sul pantouflage, l'Ateneo ha deciso di adottare misure adeguate a prevenire tale fenomeno. In particolare, è stato deciso di acquisire una dichiarazione con cui il dipendente all'atto della

Piano integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

cessazione del rapporto di lavoro si impegna a non violare il divieto di pantouflage.

2.3.1.2.2. Azioni migliorative

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

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

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

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

Adeguatezza: il concetto di adeguatezza di un'azione risiede nella sua idoneità teorica in termini di modalità di costruzione e di ipotetico funzionamento.

Efficacia: il concetto di efficacia di un'azione considera le modalità concrete – dimostrabili e dimostrate – di funzionamento del controllo stesso nel tempo e nello spazio; utilizzando termini propri delle discipline di analisi e valutazione del sistema di controllo interno.

Scale di adeguatezza ed efficacia utilizzate:

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

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

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

L'applicazione delle misure migliorative verrà nuovamente programmata a partire dall'anno 2024, tenuto conto dell'attività di ridefinizione dei processi espletata nel corso dell'anno 2023.

Per l'anno 2024, comunque, l'Ateneo ha deciso di istituire un **presidio di controllo** per verificare le procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea.

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

In applicazione a quanto disposto dal nuovo PNA approvato lo scorso 17 gennaio da ANAC, l'Ateneo valuterà la pianificazione a partire dagli anni 2024-2025 delle seguenti misure organizzative di prevenzione della corruzione con i relativi indicatori di monitoraggio:

Misure di trasparenza

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

Misura di controllo

- obiettivo: controllare a campione (almeno il 30%) delle pratiche assegnate all'ufficio X in area di rischio;
- indicatore: rapporto tra il numero di pratiche assegnate all'ufficio X in area di rischio e il numero totale di pratiche assegnate al medesimo ufficio;
- domanda di verifica: quante pratiche dell'ufficio X in area di rischio sono state verificate.

Misura di formazione

- obiettivo: formare il 60% di tutti i funzionari sulla

gestione del rischio corruttivo nell'anno 2024;

- indicatori: a) numero di partecipanti ai corsi di formazione sulla gestione del rischio corruttivo; b) risultanze sulle verifiche di apprendimento (risultato dei test su risultato atteso);
- domande di verifica: a) quanti funzionari hanno partecipato ai corsi di formazione sulla gestione del rischio corruttivo nell'anno 2023 rispetto al totale dei funzionari b) quante verifiche di apprendimento sono risultate positive.

Misure di gestione del conflitto di interessi

- obiettivo: adottare atti di indirizzo per prevenire e gestire eventuali situazioni di conflitto di interessi nell'area dei contratti pubblici;
- indicatore: (si/no) adozione di atti di indirizzo su casi particolari di conflitto di interessi nell'area dei contratti pubblici;
- domanda di verifica: sono stati adottati atti di indirizzo su casi particolari di conflitto di interessi nell'area dei contratti pubblici

Misura di gestione del pantouflage

- obiettivi: a) acquisire un campione (es il 40%) delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage con riguardo all'anno 2023; b) verifiche su un campione X stabilito rispetto alle dichiarazioni acquisite;
- indicatori: a) numero delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage acquisite sul totale dei dipendenti cessati cui potenzialmente si applica il divieto di pantouflage; b) numero di verifiche effettuate rispetto al campione stabilito;
- domande di verifica: a) sono state acquisite le dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage - quante dichiarazioni di impegno sono state acquisite sul totale dei dipendenti cessati b) quante verifiche sono state effettuate rispetto al campione X stabilito

Misure di segnalazione di whistleblowing

- obiettivi: a) pianificazione dell'uso della piattaforma open source per le segnalazioni di whistleblowing; b) esaminare il 100% delle segnalazioni di whistleblowing rispetto a quelle ricevute nell'anno 2022;
- indicatori: a) (si/no) utilizzo o meno della piattaforma per le segnalazioni di whistleblowing:

b) numero delle segnalazioni di WB esaminate rispetto a quelle ricevute;

- domande di verifica: a) è stata introdotta la piattaforma per le segnalazioni di whistleblowing
- b) quante segnalazioni di WB sono state esaminate rispetto a quelle ricevute nell'anno X.

2.3.1.3. Trattamento del rischio

I valori di rischio rilevati dall'attività di mappatura anno di riferimento 2023 sono sintetizzati dai seguenti documenti del Report rischio corruttivo:

- Elenco processi raggruppati per uffici (ALLEGATO 2.3.2)
- Mansionario con mappatura processi (ALLEGATO 2.3.3)
- Sintesi dei rischi (ALLEGATO 2.3.5)

Dall'analisi emerge un livello di rischio corruttivo inferiore alla soglia di accettabilità stabilita per il periodo di riferimento dal Responsabile di Prevenzione della corruzione, pari a 9 (riferimento capitolo 6.3).

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

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

Piano integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

2.3.1.4. Obiettivi per la prevenzione della corruzione

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

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

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

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

2.3.2. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

2.3.2.1. Contesto Normativo di Riferimento

Il presente Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2024 – 2026 risponde all'esigenza di garantire una posizione soggettiva al cittadino nei confronti dell'operato della pubblica amministrazione e di perseguire il "miglioramento continuo" nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico attraverso uno strumento di gestione della *res publica*.

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

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

L'Università degli Studi Roma Tre ha avviato la costruzione della sezione del sito web denominata Amministrazione Trasparente, tenendo conto delle prescrizioni di legge e delle indicazioni della CIVIT, ora ANAC, in particolare nella già citata delibera n. 50/2013. In essa sono inizialmente confluiti tutti i dati contenuti nella sezione Trasparenza, Valutazione e Merito.

La trasparenza dell'attività amministrativa è assicurata mediante la pubblicazione, nella sezione del sito web di Ateneo *"Amministrazione Trasparente"*, di tutti i dati previsti da quest'ultimo Decreto legislativo che individua le informazioni rilevanti ai fini dell'applicazione degli obblighi sopra citati e le relative modalità di pubblicazione. Talune di queste informazioni sono state altresì trasmesse in via telematica all'A.N.A.C. - Autorità Nazionale Anticorruzione, in particolare quelle previste dall'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza vigila sulla regolare pubblicazione delle informazioni anche attraverso la struttura di supporto appositamente istituita sulla base delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione

Pubblica con la circolare n. 1/2013. Il Responsabile della Trasparenza vigila e coordina i soggetti responsabili della comunicazione e dell'aggiornamento dei dati ed i soggetti responsabili della pubblicazione del dato utilizzando l'Ufficio Anticorruzione per le funzioni di controllo ed adeguamento al dettato normativo.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012, è stata altresì pubblicata in data 13.01.2023, nella sezione *"Amministrazione Trasparente"*, la Relazione del Responsabile della prevenzione relativa alle attività svolte nel 2022, attraverso la scheda standard predisposta dall'ANAC.

Ai sensi dell'art. 14 D.Lgs. 33/2013, modificato dall'art. 13 D.lgs. 97/2016, con l'introduzione del comma 1-bis, le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare annualmente, nell'apposita sezione del proprio sito web denominata *"Amministrazione Trasparente"*, le informazioni e i dati relativi alla situazione reddituale e patrimoniale con riferimento ai "titolari di incarichi politici, di carattere elettivo o comunque di esercizio di poteri di indirizzo politici", dei "titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito, e per i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione".

Con nota prot. n. 103517 del 13.12.2019, il Responsabile della Prevenzione della corruzione, in attuazione della delibera del Senato accademico prot.n.99128 del 02.12.2019 ed in considerazione della serietà ed irreversibilità della lesione della riservatezza comportato dall'applicazione della pubblicazione dei dati ex art.14 D. Lgs.33/2013, nell'attuale contesto di incertezza dettato dall'applicazione della norma alle Università ed al

potenziale conflitto con la vigente normativa sulla tutela dei dati personali, ha stabilito di sospendere provvisoriamente in autotutela la raccolta dati avviata con la nota prot. 91587 del 06.11.2019 e di oscurare le predette informazioni riferite ai componenti di Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico e Dirigenti, sul portale web istituzionale di Ateneo. La sospensione della pubblicazione dei dati persisterà sino alla data di definizione delle corrette modalità di applicazione della norma.

Nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito di Ateneo, rispettivamente per Direttore Generale e Dirigenti:

Sezione Personale: Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice

Sezione Personale: Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali) sono consultabili i dati che annualmente vengono raccolti e pubblicati, relativi a:

importo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica ai sensi dell'art.14 D. Lgs.33/2013, comma 1 ter;

altre cariche ricoperte presso Enti pubblici e privati e relativi compensi a qualsiasi titolo ricevuti;

altri incarichi con oneri a carico della finanza pubblica ai sensi dell'art.1 comma 1, lett. d) ed e) D. Lgs.33/2013.

A partire dall'anno 2016 gli Uffici competenti su indicazione del Responsabile della Prevenzione della corruzione e del Responsabile della Trasparenza hanno avviato una attività di verifica ed eventuale oscuramento dei dati sensibili previsti all'interno dei documenti oggetto di pubblicazione, in ottemperanza agli orientamenti espressi dal Garante per la protezione dei dati personali nelle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati".

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

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

Piano integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

utilità per i propri stakeholder, in particolar modo sul portale di Ateneo.

Con D.R. 1618 del 2020 l'Ateneo ha adottato il Regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'Università degli Studi Roma Tre e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della legge 241/1990, che riorganizza le procedure interne, i ruoli e la modulistica relativa alle tre tipologie di accesso, in esecuzione dell'obiettivo n.8 del Piano degli obiettivi definito dall'Ateneo.

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

Accesso Civico

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

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

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

L'Università, verificata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, entro il termine di trenta giorni dalla ricezione dell'istanza provvede a pubblicare sul sito istituzionale i dati, i documenti o le informazioni richiesti. Il RPCT entro lo stesso termine comunica all'interessato l'avvenuta pubblicazione con l'indicazione del collegamento ipertestuale. Ove i dati, i documenti o le informazioni richiesti risultino già pubblicati, il RPCT indica al richiedente il collegamento ipertestuale. In caso di ritardo o mancata risposta, l'interessato può ricorrere al Titolare del potere sostitutivo, tramite la compilazione del modulo dell'allegato 2 del Regolamento indicato da inviare all'indirizzo di posta elettronica certificata anticorruzione@ateneo.uniroma3.it, che, accertata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, provvede ai sensi dei commi 2 e 3 del presente articolo entro quindici giorni dalla ricezione dell'istanza.

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

Accesso Civico Generalizzato

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

L'istanza di accesso civico generalizzato deve essere indirizzata all'Università - Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) e può essere presentata personalmente all'Ufficio Protocollo dell'Ateneo, o inviata a mezzo raccomandata AR all'URP o inoltrata all'indirizzo di posta elettronica certificata accessoatti@ateneo.uniroma3.it.

L'istanza trasmessa dal soggetto interessato per via telematica, secondo le modalità previste dall'art. 65 del D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 recante il "Codice dell'amministrazione digitale", tramite posta elettronica semplice è valida qualora rispetti una delle seguenti formalità: a) sottoscritta mediante la firma digitale o la firma elettronica qualificata, il cui certificato è rilasciato da un certificatore qualificato; b) sottoscritta con firma autografa e presentata unitamente alla copia del documento d'identità.

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

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

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

Accesso agli Atti L. 241/1990

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

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

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

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

Nel caso l'istanza sia irregolare o incompleta, ovvero non risulti chiaramente la legittimazione del richiedente, il responsabile del procedimento provvede, entro dieci giorni, a darne comunicazione al richiedente, informando per conoscenza anche l'Ufficio Relazioni con il Pubblico utilizzando il modulo allegato (ALL. 8) del Regolamento. In tale caso, il termine del procedimento ricomincia a decorrere dalla ricezione della domanda perfezionata ovvero completata.

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

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

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

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

Privacy

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

L'Università Roma Tre, con il proprio regolamento interno, descrive le modalità di trattamento dei dati personali degli interessati, i diritti a loro riconosciuti e informa che i dati personali, dai

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

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

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

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

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

I riferimenti del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) dell'Università di Roma Tre sono

pubblicati al seguente link [Privacy - Università Roma Tre \(uniroma3.it\)](https://www.uniroma3.it/privacy).

2.3.2.3. Iniziative di Comunicazione della Trasparenza

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

Si riporta di seguito il programma delle attività svolta sulla piattaforma telematica *Teams* della “Giornata della Trasparenza” per l’anno 2023 tenutasi mercoledì 20 dicembre 2023:

- Saluti ed introduzione - Prof. Massimiliano Fiorucci Magnifico Rettore, Arch. Alberto Attanasio Direttore Generale, Dott. Ruben Maria Rispoli Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza
- Documento di Programmazione Triennale di Ateneo 2024-2026 - Prof.ssa Anna Lisa Tota Prorettrice Vicaria per il coordinamento delle attività di terza missione - Prof. Paolo Visca Prorettore per il coordinamento delle attività di ricerca scientifica, Prof.ssa Elisabetta Bonvino Prorettrice per il coordinamento delle attività didattiche, Prof. Giorgio Resta Prorettore per il coordinamento delle attività di internazionalizzazione.

2.3.2.4. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Ai sensi dell’art. 1, comma 7, della legge n.

190/2012, con delibera del Consiglio di Amministrazione prot. n. 9427 del 01.02.2022, il Dott. Ruben Maria Rispoli, Dirigente a tempo indeterminato di Ateneo, è stato individuato quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

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

La normativa inquadra il RPCT quale promotore di maggiori livelli di trasparenza, ne evidenzia le funzioni di monitoraggio e controllo rispetto all’effettivo e corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione e di interlocutore conclusivo per l’esercizio del diritto di accesso da parte del cittadino.

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

L’Autorità, consapevole della crucialità della figura e del suo ruolo di primo interlocutore nelle amministrazioni, ha dedicato ai RPCT, particolarmente negli ultimi anni, numerosi momenti di confronto, attività formative, strumenti per l’aggiornamento. Tema fondamentale è infatti, in un quadro così articolato e complesso, quello delle competenze degli RPCT ed anche della capacità di trasmissione delle stesse.

Per lo svolgimento del compito organizzativo e di raccordo tra le strutture centrali e decentrate dell’Ateneo, il Responsabile della prevenzione si avvale della collaborazione dell’Ufficio Anticorruzione e trasparenza.

3. Organizzazione e capitale umano

3.1. Struttura organizzativa

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

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

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

DIREZIONE 1

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

- servizi all'utenza per l'esercizio del diritto di partecipazione al procedimento amministrativo, di informazione e di accesso agli atti, nonché la gestione delle attività di controllo in ordine alla veridicità delle dichiarazioni sostitutive;
- pianificazione, monitoraggio e controllo del piano occupazionale e dello sviluppo del personale e supporto alle decisioni degli organi di indirizzo politico;
- attuazione delle strategie di utilizzo del personale in coerenza con l'organizzazione degli uffici;
- gestione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, dei contratti integrativi aziendali e delle disposizioni normative in materia di trattamento economico e giuridico del personale, inclusi i relativi adempimenti, fiscali, previdenziali e contributivi;
- coordinamento di tutte le attività sportive correlate all'utilizzo degli spazi di Ateneo (aule, campi sportivi e spazi all'aperto) sia da enti esterni che da personale interno all'Ateneo, compatibilmente con il prioritario svolgimento dell'attività didattica e conformemente alle disposizioni del relativo Regolamento d'Ateneo.

DIREZIONE 2

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

- gestione di tutti gli aspetti procedurali relativi agli appalti e alle concessioni di lavori, servizi e forniture da affidare tramite procedure aperte di livello nazionale o europeo, oppure con affidamento diretto o tramite procedure negoziate e ristrette, per il soddisfacimento delle esigenze dell'Amministrazione centrale e, per importi superiori a euro 40.000,00, dei Dipartimenti dell'Ateneo;
- gestione dei processi relativi l'acquisizione di beni e servizi alle migliori condizioni di mercato per lo svolgimento di attività strumentali e di supporto alla didattica ed alla ricerca, funzioni di coordinamento inter-direzionale in relazione alla complessità dei processi e attività di approvvigionamento di lavori, forniture e servizi attraverso procedure di gara tradizionali e su piattaforme digitali;
- gestione di procedure amministrative e attività negoziali correlate alla gestione e approvvigionamento delle forniture di beni e servizi che gravano sul bilancio unico di Ateneo, gestione dei servizi di outsourcing e della cassa economale, delle attività relative al MePA e al programma biennale servizi e forniture;
- coordinamento delle attività provveditorali per la sicurezza e attività di supervisione e controllo nell'esecuzione delle direttive in materia di acquisizione di presidi sanitari;
- studio, analisi, verifica e implementazione di nuovi strumenti di gestione delle procedure a rischio corruttivo e di sistemi di controllo delle attività provveditorali a garanzia della trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.
- assicurazione degli standard di sicurezza nelle sedi dell'Ateneo e della salute della comunità universitaria mediante l'adozione di misure preventive, di piani di formazione e aggiornamento.

DIREZIONE 3

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

- gestione di cassa dell'Ateneo e della programmazione della spesa ai fini del controllo del fabbisogno;
- corretta gestione delle scritture contabili e dell'inventariazione dei beni mobili acquisiti dall'Ateneo;

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

DIREZIONE 4

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

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

DIREZIONE 5

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

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

DIREZIONE 6

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

- attività di consulenza, gestione e supporto professionale finalizzate alla conduzione, miglioramento e potenziamento dell'attività di ricerca interna all'Ateneo, con particolare riferimento al supporto alla redazione, negoziazione e gestione dei progetti sia in fase di pianificazione che in quella di attuazione;
- supervisione e coordinamento delle attività di rendicontazione e audit interno dei contratti finanziati, nonché della attività di informazione e aggiornamento in relazione alle opportunità e ai modelli di finanziamento in ambito comunitario e internazionale;

- iniziative dirette alla propulsione di azioni di sostegno manageriale nell'area della cooperazione internazionale e dell'internazionalizzazione con particolare riferimento al campo della formazione e della ricerca;
- presidio delle diverse metodologie di ranking, nazionale e internazionale, al fine di fornire indicazioni e, quando possibile, migliorare progressivamente il posizionamento dell'Ateneo;
- gestione dei dottorati di ricerca e delle attività interne alle scuole dottorali, nonché di quelle relative agli assegni di ricerca, all'Anagrafe della ricerca, ai progetti PRIN e ai progetti di ricerca regionali, garantendo uniformità e diffusione delle Best Practices tra le strutture dipartimentali a supporto dell'attività di ricerca.

DIREZIONE 7

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

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

DIREZIONE 8

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

- gestione delle attività collegate al patrimonio impiantistico degli immobili di Ateneo, con particolare riguardo agli impianti di climatizzazione, ventilazione e riscaldamento dell'Ateneo e alle attività di collaudo finale relativamente alla HVAC dei nuovi edifici;
- monitoraggio dei contratti di fornitura delle utenze, dei servizi di pulizia, di igiene ambientale e del servizio di manutenzione delle aree verdi;
- monitoraggio e razionalizzazione dei consumi energetici;
- realizzazione delle politiche di sostenibilità ambientale deliberate dagli organi di governo e promozione della mobilità sostenibile all'interno della comunità accademica, valorizzando i mezzi pubblici e i veicoli a basso impatto ambientale mediante l'attivazione di progetti specifici e attività di informazione e comunicazione interne ed esterne all'Ateneo.

DIREZIONE 9

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

- gestione dei processi amministrativi, contabili e finanziari attuati presso le strutture dipartimentali di Ateneo al servizio e supporto delle attività di didattica, ricerca e trasferimento tecnologico, nonché per il rispetto della disciplina regolamentare interna in materia, con finalizzazione alla semplificazione e all'omogeneizzazione delle procedure, se del caso anche ricorrendo a interventi correttivi rispetto a eventuali disallineamenti e/o rallentamenti in itinere;
- gestione dei processi relativi al rispetto degli adempimenti, alla gestione ottimale delle risorse finanziarie e all'integrazione contabile delle strutture e dei centri di Ateneo nel rispetto della disciplina regolamentare interna, e presidio dei processi di audit relativi alla trasparenza e ai possibili reati di corruzione;

- gestione dei processi atti a garantire l'imparzialità e la trasparenza dell'azione amministrativa, l'attività di prevenzione dal rischio corruttivo, i servizi all'utenza per l'esercizio del diritto di partecipazione al procedimento amministrativo, di informazione e di accesso agli atti, nonché la gestione delle attività di controllo in ordine alla veridicità delle dichiarazioni sostitutive;
- supporto in materia di cooperazione internazionale mediante la gestione delle attività istruttorie connesse alla stipula di accordi quadro tra l'Ateneo e gli Enti di diritto internazionale.

DIREZIONE 10

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

- supporto alla definizione dell'offerta formativa;
- omogeneizzazione delle procedure e condivisione delle buone pratiche tra le strutture didattiche dell'Ateneo e l'Amministrazione Centrale nel rispetto delle specifiche autonomie;
- interventi vari a favore degli studenti (attività di collaborazione ex D.Lgs. n. 68/2012, assegni di tutorato, borse di studio, iniziative sociali e culturali);
- attività di segreteria e supporto agli organi collegiali di governo, NdV e PQA ed alle relative Commissioni Istruttorie;
- affari istituzionali;
- attuazione dei procedimenti elettorali per la composizione degli organi di governo dell'Ateneo e la nomina degli organi preposti alle strutture;
- predisposizione di atti convenzionali con enti esterni;
- procedure relative alla costituzione di strutture interne;
- procedure di modifiche di statuto e RGA;

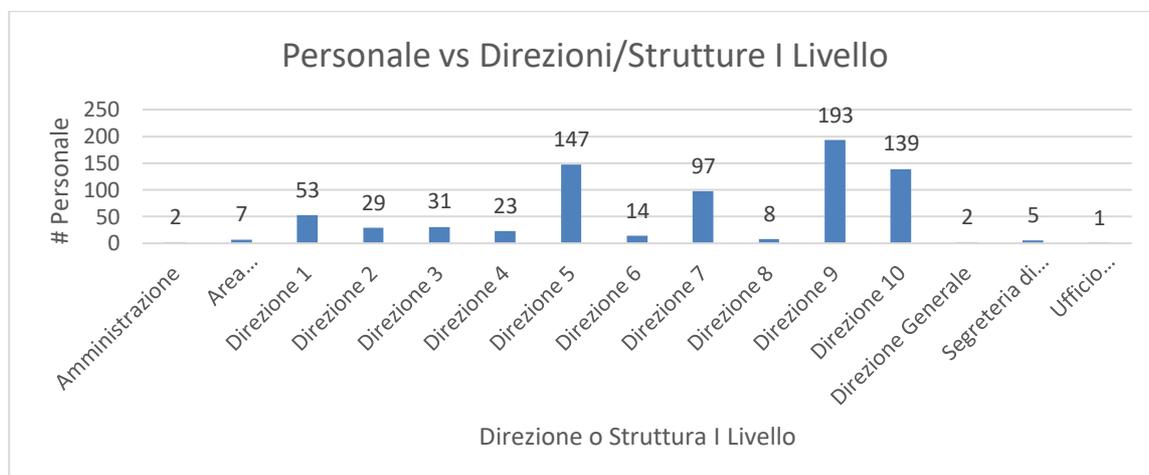
L'organigramma funzionale è disponibile in allegato (v. ALLEGATO 2.3.6).

Il quadro complessivo della dotazione organica di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (TAB) al 31/12/2023 è presentato nella tabella seguente:

Qualifica	D	U	Totale
Collaboratori Esperti Linguistici	24	3	27
Categoria B	9	11	20
Categoria C	294	191	485
Categoria D	122	71	193
EP	11	6	17
Dirigenti	1	8	9
Totale	461	290	751

Personale TAB al 31/12/2023 a tempo indeterminato per genere e qualifica

Di seguito si riporta il grafico della distribuzione del personale nelle diverse Direzioni e altre strutture di pari livello:



Distribuzione del personale nelle Direzioni e altre strutture di 1° livello

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

- Media personale per Area/struttura di 2° livello di appartenenza = 17,84 unità;
- Media personale per unità organizzativa di appartenenza = 3,6 unità.

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

Struttura di livello 1	Unità di Personale	Personale di staff	N. strutture di livello 2	N. strutture di livello 3	Media Pers. livello 2	Media Pers. livelli 2 e 3
Direzione Generale	2	2	0	0		
Direzione 1	53	8	5	10	9,00	3,00
Direzione 2	29		4	7	7,25	2,64
Direzione 3	31	1	3	6	10,00	3,33
Direzione 4	23	2	3	4	7,00	3,00
Direzione 5	147	3	16	14	9,00	4,80
Direzione 6	14	3	2	5	5,50	1,57
Direzione 7	97	14	8	15	10,38	3,61
Direzione 8	8	1	3	0	2,33	2,33
Direzione 9	193	3	3	24	63,33	7,04
Direzione 10	139		2	22	69,50	5,79
Amministrazione	2	2	0	0		
Area programmazione e controllo	7	1	2	0	3,00	3,00
Segreteria di coordinamento della Direzione Generale	5	5	0	0		
Ufficio promozione e valorizzazione spazi di Ateneo	1	1	0	0		

3.2. Organizzazione del lavoro agile

3.2.1. Quadro normativo iniziale e azioni conseguenti

A seguito delle disposizioni normative emanate nel corso dell'anno 2017², l'Università Roma Tre, da oltre un decennio impegnata ad incrementare e favorire le attività in telelavoro, inizia il percorso dell'introduzione dello smart working e di altre forme di flessibilità lavorativa.

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

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

² **Legge n. 81 del 2017** Disciplina il lavoro agile: introduce la contrattazione individuale e la pattuizione di forme non solo di mera flessibilità lavorativa, ma di riprogrammazione del lavoro "per obiettivi".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1 Aprile 2020 - **Circolare n. 2/2020 del Ministro per la PA** - Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico

evidenziate attraverso la **swot analysis** e lo studio di fattibilità sull'introduzione del lavoro agile in Ateneo- di avviare un progetto pilota che coinvolga solo l'Amministrazione centrale.

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

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

A partire da febbraio 2020, a seguito del diffondersi dell'epidemia Covid-19, sono stati emanati una serie di provvedimenti per semplificare l'accesso allo Smart Working e diffonderne al massimo l'utilizzo nella PA³.

per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19" - Circolare esplicativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

21 settembre 2022 - **Legge n. 142** di conversione del D.L. 9 agosto 2022, n. 115 (Decreto Aiuti bis), che prevede fino al 31/12/2022 lo svolgimento

Tali provvedimenti sono stati da subito recepiti per l'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) presso l'Università degli Studi Roma Tre ed ora permangono quale riferimento normativo della presente rilevazione, alla luce delle novità introdotte dal DPCM 24 giugno 2022, n. 81 e dal DM 30 giugno 2022, n. 132 con cui è stato rispettivamente abrogato il Piano della Performance – di cui il POLA costituiva appunto una specifica sezione – e definito il contenuto della corrispondente sezione del PIAO di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021.

3.2.2. Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile

Dal mese di febbraio 2020, l'Università Roma Tre adotta le seguenti linee d'intervento:

- tenuto anche conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, assicura in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le proprie

Indicatori sullo stato di implementazione del lavoro agile

potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato, attraverso una apposita mappatura dei processi e del grado di applicabilità del lavoro agile;

- garantisce al lavoratore agile la possibilità di alternare giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto, con una equilibrata flessibilità e comunque alla luce delle prescrizioni sanitarie vigenti e di quanto stabilito dai protocolli di sicurezza;
- organizza lo smart working per specifiche fasce di reperibilità e garantisce al lavoratore i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- favorisce il lavoro agile per i lavoratori disabili o fragili.

Al fine di fornire un quadro circostanziato dello smart work in Ateneo si riportano di seguito i dati quantitativi del livello di attuazione del lavoro agile fino alla data del 31 dicembre 2023:

Smartworking 1 semestre 2023							
dipendenti fruitori	SW giornaliero	n. giustificativi SW orario	SW orario (dato in ore)	DATO aggregato in ore	DATO aggregato in giornate	Media su dip. fruitori	Media su personale in servizio
590	15421	4092	6748	117452	13833	5,20	3,98

Smartworking 2 semestre 2023							
dipendenti fruitori	SW giornaliero	n. giustificativi SW orario	SW orario (dato in ore)	DATO aggregato in ore	DATO aggregato in giornate	Media su dip. fruitori	Media su personale in servizio
622	14911	3632	6128	113947	16278	4,98	3,77

Smartworking anno 2023							
dipendenti fruitori	SW giornaliero	n. giustificativi SW orario	SW orario (dato in ore)	DATO aggregato in ore	DATO aggregato in giornate	Media su dip. fruitori	Media su personale in servizio
635	30332	7724	12876	231399	30111	5,09	3,88

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

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

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

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

della prestazione lavorativa in modalità agile per i lavoratori fragili e i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa

nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto (art. 23 bis, comma 1).

3.2.3. Modalità attuative ordinarie

Con **decreto ministeriale** del 9 dicembre 2020, vengono pubblicate le **Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e gli Indicatori di Performance**.⁴ Con successivi decreti ([D.L. 09/06/2021, n. 80](#) e [DPCM 24 giugno 2022, n. 81](#)) viene introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e abrogato il Piano della Performance – di cui il POLA costituiva appunto una specifica sezione. Infine con il [DM 30 giugno 2022, n. 132](#), entrato in vigore il 22 settembre 2022, è stato definito in concreto il contenuto della presente sezione del PIAO sull'organizzazione del lavoro agile all'interno della PA.

Roma Tre ha iniziato il percorso evolutivo verso un modello di adozione organico e funzionale a tutto l'Ateneo indotto da una macroprogrammazione triennale che coinvolga tutte le strutture.

A tali fini l'Amministrazione:

- Provvede alla verifica e al censimento periodico delle attività che possono essere svolte in modalità agile coinvolgendo tutte le Unità Organizzative dell'Ateneo;
- ha affidato ai dirigenti l'individuazione della percentuale di applicabilità della modalità agile ai singoli processi in capo alle strutture afferenti alla propria direzione. Le linee guida e le criticità vengono condivise con la dirigenza di vertice e in ambito collegiale, anche al fine di rendere omogeneo il ricorso al lavoro agile come una delle modalità ordinarie della prestazione lavorativa. Ciascun dirigente elabora e formalizza lo schema di applicazione rispondendo in termini di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'efficacia dei propri provvedimenti.
- ha aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- al fine del miglioramento delle procedure interne ed esterne demanda ai dirigenti la verifica, anche attraverso la predisposizione di survey, dei feedback che arrivano dall'utenza, nonché il monitoraggio, sulla

⁴ Il **POLA** è stato uno strumento previsto dal Decreto Rilancio che stabilisce che entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal gennaio 2021) le amministrazioni pubbliche debbano redigere, sentite le organizzazioni sindacali, il POLA (Piano organizzativo del lavoro agile). Il POLA individua le **modalità attuative** del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che **almeno il 60% dei dipendenti** possa avvalersene, garantendo che gli stessi **non subiscano penalizzazioni** ai fini del riconoscimento di professionalità e della

base di una rendicontazione, delle prestazioni rese in smart working da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo;

- sulla base del censimento delle dotazioni tecnologiche e delle competenze digitali, provvede alla fornitura di postazioni informatiche mobili e alla formazione digitale del personale;
- nella rotazione del personale, fa riferimento a criteri di priorità che considerino anche lo stato di fragilità e le condizioni di salute dei componenti del nucleo familiare del dipendente, la presenza di figli minori di quattordici anni, la distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, ma anche il numero e la tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e i relativi tempi di percorrenza;
- data l'importanza della continuità dell'azione amministrativa e della rapida conclusione dei procedimenti, attiva gli strumenti necessari a individuare ulteriori fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita rispetto a quelle normalmente adottate, sulla base della programmazione del lavoro concordata in seno alla singola struttura.

3.2.4. Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

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

3.2.5. Programma di sviluppo del lavoro agile

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

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

Indicatori di salute dell'amministrazione abilitanti del lavoro agile.

RISORSE	DIMENSIONI	INDICATORI di SALUTE DELL'ENTE	LEVE DI MIGLIORAMENTO della salute
Umane	SALUTE ORGANIZZATIVA: <i>adeguatezza dell'ente rispetto all'introduzione del lavoro agile.</i> Miglioramento del clima organizzativo	Presenza di un sistema di Programmazione: PIAO <ul style="list-style-type: none"> • Relazione annuale sulla performance (v. Sito Amministrazione Trasparente) • Benessere organizzativo (in fase di studio le survey dedicate) • Presenza di un Osservatorio sul telelavoro e lavoro agile • Presenza di un Help desk informatico (https://help.uniroma3.it/) 	<ul style="list-style-type: none"> • Riorganizzazione partecipata • Piano Operativo Direzionale • Sistema di monitoraggio e valutazione della performance
		Competenze direzionali (<i>capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione da parte del management</i>): - 100% dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare i collaboratori Competenze organizzative (<i>capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di auto-organizzarsi</i>): -100 % lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	<ul style="list-style-type: none"> • Percorsi di sensibilizzazione e informazione • Percorsi di formazione / aggiornamento di profili esistenti
	Competenze digitali (<i>capacità di utilizzare le tecnologie</i>): - 100 % lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali potenzialmente utili per il lavoro agile	<ul style="list-style-type: none"> • Percorsi di formazione e aggiornamento di profili esistenti 	
Strumentali	SALUTE DIGITALE	<ul style="list-style-type: none"> • N. 725 Notebook a disposizione per lavoro agile • 100% lavoratori dotati di dispositivi di telefonia mobile e traffico dati • Presenza di un sistema VPN • Presenza di una rete intranet • Presenza di sistemi di collaboration (es. documenti in cloud) • 100% Applicativi consultabili da remoto • 100% Banche dati consultabili da remoto • 50 % Utilizzo firma digitale tra i lavoratori • 70 % Processi digitalizzati • 70 % Servizi digitalizzati 	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione del 100% delle postazioni in modalità mobile • Piano di transizione digitale • Semplificazione e digitalizzazione dei processi e dei servizi amministrativi • Estensione a tutti i documenti dei processi digitali di autorizzazione e firma digitale
Economico-finanziarie	SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA	<ul style="list-style-type: none"> • 20.000 € stanziati sul bilancio 2022 per costi di formazione per le competenze digitali funzionali al lavoro agile • 200.000 € Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile • 50.000 € Investimenti in digitalizzazione di processi progetti, e modalità erogazione dei servizi) 	<ul style="list-style-type: none"> • finanziamenti per la formazione specifica nel bilancio unico di esercizio

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

Per gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica, al fine di garantire un continuo controllo dello stato di salute del sistema, attivare per tempo azioni

correttive e fornire ai valutatori il dato finale relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Ateneo, l'Amministrazione si serve di un cruscotto operativo che sintetizza in report grafici i dati rilevati sulle attività poste in

essere dalle strutture organizzative dell'Ateneo, incluse quelle relative all'attuazione del lavoro agile.

3.2.6. Gli impatti interni ed esterni del lavoro agile

IMPATTI ESTERNI ATTESI

IMPATTO SOCIALE

POSITIVO per gli utenti:

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

POSITIVO per i lavoratori:

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

IMPATTO AMBIENTALE

POSITIVO per la collettività:

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

IMPATTO ECONOMICO

POSITIVO per i lavoratori:

- *riduzione spesa per spostamento casa-lavoro*

IMPATTI INTERNI del lavoro agile

IMPATTO SULLA SALUTE DELL'ENTE

POSITIVO per l'ente:

- *miglioramento della salute organizzativa e di*

clima

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

Azioni migliorative

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

3.2.7. Sviluppo del lavoro agile

Nel triennio l'Ateneo ha previsto di proseguire lo sviluppo del lavoro agile che, articolato in tre fasi a partire dall'anno 2021, tende ad arrivare, a conclusione del ciclo, ad uno sviluppo avanzato in cui monitorare tutte le dimensioni indicate nelle Linee Guida elaborate dal Ministero per la Pubblica Amministrazione e allegate al DM 30/06/2022, n. 132.

Terminata la fase di avvio, che ha interessato le attività dell'anno 2021, l'Ateneo ha consolidato nel corso degli anni 2022 e 2023 la fase intermedia, per sviluppare la fase avanzata nel corso dell'anno 2024.

INDICATORI	2021 - FASE DI AVVIO (conclusa il 31/12/2021)	2022-23 - FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO	2024 - FASE DI SVILUPPO AVANZATO
SALUTE ORGANIZZATIVA			
Coordinamento organizzativo del lavoro agile	100%		
Monitoraggio del lavoro agile	100%		
Help desk informatico dedicato al lavoro agile	100%		
Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	100%		
SALUTE PROFESSIONALE			
Competenze direzionali: 5) % dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	5) 0%	5) >50%	5) 100%
6) % dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	6) 100%	6) 100%	6) 100%
Competenze organizzative: 7) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	7) 0%	7) >50%	7) 100%
8) % di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	8) 100%	8) 100%	8) 100%
Competenze digitali: 9) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	9) 20%	9) >60%	9) 100%
10) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione	10) 100%	10) 100%	10) 100%
SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA			
11) Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	11) 50.000 €	11) 20.000 €	11) 50.000 €
12) Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	12) 500.000 €	12) 200.000 €	12) 100.000 €
13) Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi	13) 50.000€	13) 50.000€	13) 50.000 €
SALUTE DIGITALE			
14) PC per lavoro agile	14) 250	14) 700	14) 700
15) % lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati	15) 100%	15) 100%	15) 100%
16) Sistema VPN	16) SI	16) SI	16) SI
17) Intranet	17) SI	17) SI	17) SI
18) Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	18) SI	18) SI	18) SI
19) % Applicativi consultabili in lavoro agile	19) 100%	19) 100%	19) 100%
20) % Banche dati consultabili in lavoro agile	20) 100%	20) 100%	20) 100%
21) % Firma digitale tra i lavoratori agili	21) 50%	21) 50%	21) 100%
22) % Processi digitalizzati	22) 70%	22) >80%	22) 100%
23) % Servizi digitalizzati	23) 70%	23) >80%	23) 100%
INDICATORI QUANTITATIVI			
23) lavoratori agili effettivi	23) 60%	23) >80%	23) 90%
24) Giornate lavoro agile	24) >30.000	24) >40.000	24) >50.000
INDICATORI QUALITATIVI			
25) Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti.	25) >6 (scala 1-10)	25) >6 (scala 1-10)	25) >6 (scala 1-10)
EFFICIENZA			
26) Produttiva: Diminuzione assenze, Aumento produttività	26) 20%	26) 20%	26) 20%

A consuntivo, dopo ogni fase, l'amministrazione verificherà il livello raggiunto rispetto al livello da essa programmato nel Piano Organizzativo del Lavoro Agile. I risultati misurati, da rendicontare in apposita

sezione della Relazione annuale sulla *performance*, costituiranno il punto di partenza per l'individuazione dei contenuti della programmazione dei cicli successivi.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

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

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

3.3.1. Contesto di riferimento

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

A partire dal 2009 le disponibilità assunzionali annuali per le amministrazioni pubbliche, incluso il sistema universitario, sono autorizzate solo in misura percentuale rispetto alle cessazioni dell’anno precedente. Nel 2018 il turn over di sistema, per la prima volta nell’ultimo decennio, è stato fissato in misura pari al 100% delle cessazioni e tale percentuale è, a legislazione vigente, confermata anche per i prossimi anni.

Nel rispetto del limite di sistema, il MUR, come noto, provvede annualmente all’assegnazione delle disponibilità assunzionali a ciascun ateneo e riconosce una quota premiale di punto organico differenziata in base ai risultati dei singoli atenei negli indicatori di spese di personale e ISEF. Rispetto ai buoni risultati ottenuti nei citati indicatori negli anni precedenti, per il solo 2023 non è stata riconosciuta all’Ateneo Roma Tre l’intera quota del 100% sulle cessazioni dell’anno precedente, in conseguenza delle maggiori cessazioni in termini assoluti verificatesi nel 2022 e, in proporzione, ad un calo del parametro ISEF rispetto al medesimo anno.

Si evidenzia al riguardo che la programmazione delle risorse assunzionali a disposizione e le politiche di reclutamento del personale non sono possibili senza una accorta programmazione delle risorse finanziarie di bilancio con una visione pluriennale di lungo periodo dell’andamento di proventi e costi, in modo da assicurare una gestione attenta, che garantisca la costante copertura dei costi stipendiali e contemporaneamente il sostenimento degli altri costi obbligatori e degli interventi di spesa necessari al raggiungimento costante dei fini istituzionali.

Occorre inoltre ricordare che l’art. 1, comma 297, lett. a) della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 ha recentemente apportato incrementi al fondo per il finanziamento ordinario delle università con risorse destinate all’assunzione di docenti e di personale dirigente e tecnico, amministrativo e bibliotecario, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali. Con Decreto Ministeriale MUR n. 445 del 06/05/2022 il MUR ha successivamente definito i criteri per l’assegnazione delle risorse e con D.M. n. 795 del 26/06/2023 ha disposto l’attribuzione del contingente assunzionale relativo alla seconda annualità (2024) per l’Ateneo sulla cui base il Consiglio di Amministrazione sta individuando una significativa quota di risorse per l’incremento della dotazione organica del personale dirigente e tecnico, amministrativo e bibliotecario. E’ necessario infine segnalare che in data 18/01/2024 è stato sottoscritto presso l’ARAN il nuovo CCNL

2019/2021 del Comparto Istruzione e Ricerca che ha comportato un nuovo ordinamento professionale del personale in servizio presso gli Atenei rispetto alla precedente classificazione delle categorie di personale, come di seguito riepilogato:

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

Inoltre nella prima applicazione del CCNL – e comunque entro il 30 giugno 2026, utilizzando il valore di 0,55% della massa salariale, è prevista la possibilità di attivare i passaggi verticali all’area superiore, senza che sia necessario prevedere altrettante assunzioni dall’esterno nonché, in presenza di adeguata anzianità professionale, anche prescindendo dal titolo di studio ordinariamente previsto. Sul punto saranno assunte le più opportune intese con le organizzazioni sindacali.

3.3.2. Reclutamento realizzato sulla base della precedente programmazione

Nell’ultimo quinquennio si è assistito ad un aumento del 7% circa della pianta organica.

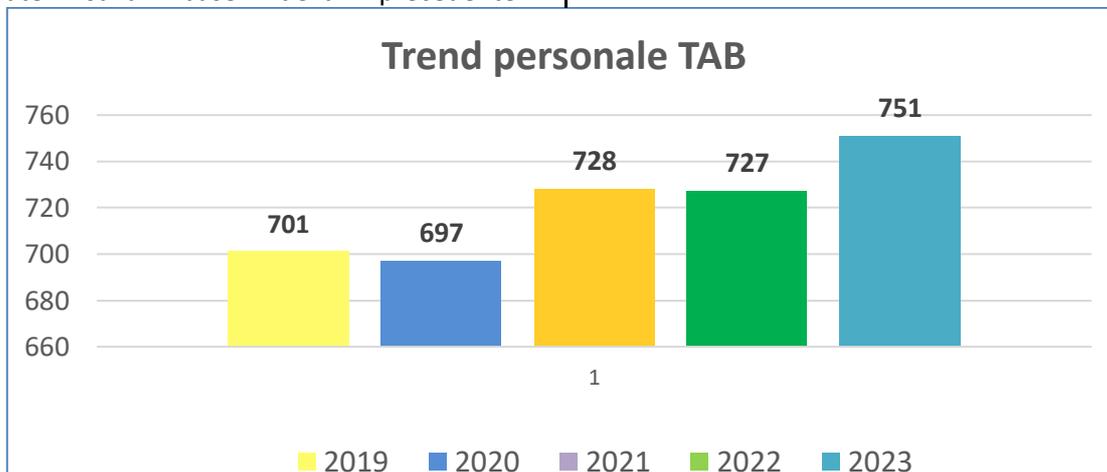
Nel 2023 si è proseguito nelle azioni di reclutamento già avviate sulla base della precedente

programmazione ai fini dell’assunzione delle nuove professionalità necessarie alla realizzazione di interventi di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dei processi amministrativi e si è dato avvio ad un significativo piano di reclutamento per il rafforzamento dei ruoli organici di tutte le categorie di personale.

Di particolare importanza è stata l’assunzione di n. 43 nuove unità di personale nelle categorie C e D, pari ad un valore di 9,50 punti organico, che ha consentito di rinforzare e innovare le attività e i processi dell’amministrazione centrale e delle strutture dipartimentali.

Si sono inoltre registrati n. 12 avanzamenti di carriera, pari ad un valore di 1,00 punto organico. Al netto delle cessazioni, si è infine registrata una sensibile crescita della pianta organica di n. 24 unità di personale rispetto alle unità in servizio alla fine del 2022.

Complessivamente nel quinquennio 2019 – 2023 sono state realizzate in totale n. 178 nuove assunzioni, oltre che n. 66 progressioni di carriera di personale interno all’Ateneo, che hanno garantito non solo la completa copertura delle cessazioni da turn-over realizzatesi nello stesso periodo ma anche, come in precedenza indicato, la crescita della dotazione organica.



Infine si riepilogano di seguito le procedure di reclutamento già attivate nel corso del 2022 e concluse nell’anno 2023, nonché quelle attivate nel corso dello stesso 2023 (queste ultime solo in parte concluse) sulla base delle risorse già programmate con la precedente programmazione 2023-2025:

- Concorso pubblico, per esami, a un posto a tempo indeterminato di dirigente di seconda fascia presso l’Università degli Studi Roma Tre (codice identificativo concorso: DIR1DIR2020);

- Concorso pubblico, per esami, per la copertura di un posto a tempo indeterminato di categoria EP, posizione economica 1 area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, a supporto delle linee strategiche in tema di valorizzazione dei processi comunicativi digitali e tecnologici funzionali alla diffusione delle best practices correlate alla accessibilità e trasparenza dell’Ateneo (codice identificativo concorso: AM1EP1T21)
- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di n. 1 posto

- di categoria D, posizione economica 1 - area amministrativa-gestionale, a sostegno dei processi e del funzionamento dell'Agenzia per la Ricerca dell'Università degli Studi Roma Tre (codice identificativo concorso: AM1D1AG21);
- Concorso pubblico, per esami, per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato di categoria C, posizione economica 1 - area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, per le esigenze dei servizi di Ateneo con particolare riferimento alle strutture didattiche e di ricerca (codice identificativo concorso: AM2C1T21);
 - Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato di categoria D - posizione economica 1, area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati - per la copertura di n. 5 profili tecnico-specialistici per le attività laboratoriali relative all'apprendimento linguistico a sostegno dei processi connessi all'internazionalizzazione e all'innovazione dei percorsi formativi di Ateneo per i seguenti ambiti linguistici: inglese, francese, spagnolo, russo e arabo (codice identificativo concorso: AM5D1T22);
 - Concorso pubblico, per esami, per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato di categoria D – posizione economica 1, area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati – per le esigenze delle strutture tecniche e del patrimonio dell'Università degli Studi Roma Tre (codice identificativo concorso: AM1D1T22)
 - Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato, riservato esclusivamente ai soggetti disabili di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, per la copertura di n. 6 posti di categoria B, posizione economica 3 area amministrativa, per le esigenze delle strutture didattiche di Ateneo (codice identificativo concorso: AM6B3A22);
 - Concorso pubblico per esami a tempo indeterminato a 1 posto categoria C posizione economica 1 area amministrativa a supporto dei servizi finanziari e del personale dell'Ateneo (AM1C1A22);
 - Concorso pubblico per esami a tempo indeterminato a 1 posto categoria C posizione economica 1 area tecnica tecnico

scientifico ed elaborazione dati a supporto dei servizi tecnici di Ateneo (AM1C1T22)

- Concorso pubblico per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato di categoria C - posizione economica C1, area amministrativa – per le esigenze dell'Università degli Studi Roma Tre connesse alle attività di supporto nell'ambito della contrattualistica pubblica (AM2C1A22);
- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di un posto di categoria C, posizione economica 1 area biblioteche, per le esigenze del Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA1C1B22);

Nel corso del 2023 si è proseguito con il piano di reclutamento relativo al triennio di programmazione con l'emanazione delle seguenti procedure di reclutamento:

- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di un posto di categoria EP, posizione economica 1 area amministrativa-gestionale, per le esigenze delle strutture organizzative dell'Amministrazione centrale deputate alla gestione e al coordinamento delle attività a supporto della didattica, della ricerca e dei servizi all'utenza (codice identificativo concorso: AM1EP1AG23);
- Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di un posto a tempo indeterminato di dirigente di seconda fascia per le esigenze dell'Amministrazione centrale dell'Università degli Studi Roma Tre (codice identificativo: DIR1DIR2023);
- Concorso pubblico, per esami, per la copertura di n. 1 posto a tempo indeterminato di categoria C - posizione economica 1 area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati - per le esigenze di informatizzazione dei servizi dedicati alla didattica dell'Università degli Studi Roma Tre (codice identificativo concorso: AM1C1T23);
- Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato di categoria D - posizione economica 1, area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati - per la copertura di complessivi n. 5 profili tecnico-specialistici a sostegno dell'innovazione e all'internazionalizzazione dei processi formativi di Ateneo per i seguenti ambiti

- linguistici: inglese, francese e tedesco (codice identificativo concorso: AM5D1T23);
- Concorso pubblico, per titoli ed esami, a n. 1 posto di tecnologo con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato, della durata di 24 mesi, in regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del Dipartimento di Ingegneria Civile, Informatica e delle Tecnologie Aeronautiche (TECNO1DICITA23)
 - Concorso pubblico, per esami, a tempo indeterminato per la copertura di un posto di categoria C - posizione economica 1, area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati - per le esigenze di informatizzazione dei servizi dedicati alla didattica del Dipartimento di Studi Umanistici (codice identificativo concorso: DSTU1C1T23);
 - Concorso pubblico, per titoli ed esami, a n. 1 posto di tecnologo con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato, della durata di 24 mesi, in regime di impegno a tempo pieno, per le esigenze del Dipartimento di Scienze (codice identificativo concorso: TECNO1DSCI23).

3.3.3. Le risorse assegnate

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

- anno 2021 (cessazioni 2020 pari a 3,05 p.o.): 3,05 punti organico assegnati (pari al 100% delle cessazioni);
- anno 2022 (cessazioni 2021 pari a 3,15 p.o.): 3,15 punti organico assegnati (pari al 100% delle cessazioni);
- anno 2022 (piano straordinario di reclutamento 2022-2026 – assegnazione 2023): 7,00 punti organico assegnati;
- anno 2023 (cessazioni 2022 pari a 8,05 p.o.): 7,43 punti organico assegnati;
- anno 2023 (piano straordinario di reclutamento 2022-2026 – assegnazione 2024): 9,00 punti organico attesi sulla base delle decisioni che saranno assunte dagli Organi di Governo dell'Ateneo nel corso dei primi mesi dell'anno 2024.

3.3.4. Analisi delle cessazioni

L'analisi delle cessazioni a seguito di collocamento in quiescenza del personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario e collaboratore esperto linguistico riferite al triennio di programmazione 2021, 2022 e 2023 riporta valori che, come avvenuto in precedenza, interessano prevalentemente le categorie professionali intermedie (categorie C e D), le quali sono in termini assoluti numericamente più consistenti, mentre per la categoria B non si sono registrate cessazioni e il numero delle unità di personale ancora presente in servizio è di modesta entità, anche per effetto dei precedenti percorsi interni di sviluppo della carriera:

Anno 2021		
Ruolo	Unità	p.o.
Dirigenti	0	0,00
Cat. EP	1	0,40
Cat. D	2	0,60
Cat. C	7	1,75
Cat. B	0	0,00
CEL	2	0,40

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

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

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

Anno 2024		
Ruolo	Unità	p.o.
Dirigenti	0	0,00
Categoria EP	1	0,40
Categoria D	5	1,50
Categoria C	12	3,00
Categoria B	0	0,00
Collaboratore Esperto Linguistico	2	0,40

3.3.5. Gestione del Punto Organico

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

- 0,20 p.o. categoria B;
- 0,20 p.o. CEL;
- 0,25 p.o. categoria C;
- 0,30 p.o. categoria D;
- 0,40 p.o. categoria EP;
- 0,65 p.o. personale dirigente.

3.3.6. Sostenibilità della spesa di personale ed equilibrio di bilancio

Gli indicatori ministeriali previsti dal D.Lgs. 49/2012, relativi alle spese di personale, all'indebitamento e all'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF), confermano la solidità del bilancio dell'Ateneo. Tale risultato è stato ottenuto grazie alla costante attenzione alle dinamiche dei costi e al loro contenimento, al monitoraggio e all'analisi dei proventi, alla verifica continua dei flussi finanziari di cassa ed è merito di una gestione estremamente accorta e prudente del budget unico di previsione dell'Ateneo.

Il calcolo finale degli indicatori 2023 dell'Università degli Studi Roma Tre non è ancora disponibile. Il Mur avvia, infatti, le relative verifiche solitamente nel periodo aprile-maggio dell'anno successivo. Il valore di previsione calcolato internamente, sull'anno 2023, porta ai seguenti risultati:

- Indicatore spese del personale (IP) 68,46%
- Indicatore di indebitamento (IDEB) 8,41%

- Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF) 1,15

Pertanto tutti e tre gli indicatori mantengono un livello di assoluta sicurezza e stabilità rispetto ai limiti normativi. In termini di valutazione legata all'assegnazione di risorse, gli indicatori più rilevanti sono l'indicatore delle spese di personale e l'ISEF, per i quali si prevedono risultati ampiamente positivi.

3.3.7. Programmazione delle risorse umane e strategie assunzionali

Al fine di garantire i livelli minimi della dotazione organica correlati agli obiettivi strategici contenuti nel Documento di programmazione triennale 2024-2026 l'Amministrazione intende avviare nel breve periodo un ampio piano di reclutamento, il quale può contare, come in precedenza indicato, anche sulla seconda assegnazione delle risorse del piano straordinario MUR di reclutamento del personale 2022-2026, sulla base di quanto previsto dall'art. 1, comma 297, della L. 30 dicembre 2021, n. 234, il quale consentirà – oltre all'organico del personale docente - il rafforzamento di tutte le categorie di personale amministrativo, tecnico e bibliotecario, sia a livello dipartimentale che a livello di strutture dell'amministrazione centrale, sostenendo al contempo i percorsi interni di carriera, anche mediante la riserva di posti, nell'ambito delle procedure di reclutamento, a favore del personale già in servizio presso l'Ateneo.

Gli ambiti che verranno privilegiati saranno quelli a supporto della ricerca e della terza missione, attraverso la completa copertura delle 13 posizioni dei Segretari per la Ricerca nonché quelle dei Segretari per la didattica. È inoltre in corso una ricognizione dei laboratori di ricerca in seno alle strutture dipartimentali, all'esito della quale si procederà anche al reclutamento di nuove figure tecniche a loro supporto.

Si evidenzia, inoltre, che con la nuova assegnazione del Piano per l'anno 2024, nel caso di assunzioni che comportino un incremento del personale in servizio,

gli Atenei possono altresì riservare una quota dei punti organico e delle relative risorse attribuite per integrare la quota variabile dei Fondi per il salario accessorio del predetto personale, secondo le modalità concordate con il MEF.

Ciò potrà portare rapidamente non solo alla copertura di tutte le posizioni di responsabilità organizzativa attualmente vacanti nelle strutture dell'Ateneo, ma anche ad un incremento delle unità di personale assegnate alle strutture dipartimentali e alle posizioni di responsabilità in esse presenti, anche mediante la giusta valorizzazione - per il tramite di percorsi di crescita interni - delle professionalità già espresse nei diversi contesti lavorativi.

Si è inoltre in attesa della completa attuazione della disciplina che dovrà essere prevista dalla contrattazione collettiva nazionale relativamente alla nuova figura di tecnologo a tempo indeterminato, al fine di poter avviare un più strutturato piano di reclutamento – al momento limitato a singole posizioni a tempo determinato collegate a specifici progetti di ricerca su cui vengono finanziate le posizioni medesime - per meglio presidiare le attività professionali e gestionali di supporto e coordinamento della ricerca, nonché di promozione del processo di trasferimento tecnologico, d'intesa con le azioni già poste in essere dall'Agenzia per la Ricerca.

Per quanto riguarda i percorsi di carriera interni si valuteranno, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, le possibilità di crescita mediante la forma di progressione transitoria tra le Aree prevista dal nuovo CCNL 2019/2021 la quale prevede, in via straordinaria fino al 30 giugno 2026, la possibilità di attivare procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio anche non in possesso del titolo di studio richiesto per il reclutamento dall'esterno, purché in possesso dei requisiti indicati nel CCNL medesimo, al fine di tener conto di tutte le esperienze e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione in questi anni di turn-over.

Relativamente al valore di punto organico da imputare a tale profilo professionale dovrebbe essere mantenuto il parametrato della Categoria EP all'interno della quale sono state programmate risorse assunzionali che dovranno essere necessariamente integrate con le nuove risorse derivanti dalla seconda tranche di assegnazione del piano straordinario MUR di reclutamento del personale 2022-2026, senza le quali non potrà essere avviato un significativo piano di reclutamento a favore dei Dipartimenti a ciò interessati.

Si riporta di seguito la programmazione delle disponibilità attuali sul triennio per la progressiva copertura delle posizioni organizzative di pianta organica:

Anno 2024

Categoria	Posti	p.o.
Categoria B	1	0,20
Categoria C	27	6,75
Categoria D	27	5,10*
Categoria EP	12	3,00**
Dirigente	2	1,30
Collaboratore esperto linguistico	0	0
Totale	69	16,35

* n. 12 unità per procedura riservata al personale già in servizio presso l'Ateneo

** n. 6 unità per procedura riservata al personale già in servizio presso l'Ateneo

Anno 2025

Categoria	Posti	p.o.
Categoria B	0	0,00
Categoria C	12	3,00
Categoria D	8	1,40*
Categoria EP	4	0,90**
Dirigente	0	0
Collaboratore esperto linguistico	0	0
Totale	24	5,30

* n. 4 unità per procedure riservate al personale già in servizio presso l'Ateneo

** n. 2 unità per procedure riservate al personale già in servizio presso l'Ateneo

Anno 2026

categoria	posti	p.o.
Categoria B	0	0,00
Categoria C	10	2,50
Categoria D	8	1,40*
Categoria EP	8	2,00**
Dirigente	0	0,00
Collaboratore esperto linguistico	0	0,00
Totale	26	7,10

* n. 4 unità per procedura riservata al personale già in servizio presso l'Ateneo

** n. 4 unità per procedura riservata al personale già in servizio presso l'Ateneo

3.3.8. Monitoraggio assunzioni obbligatorie

Ai sensi degli artt. 35 e 39 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., l'Ateneo è tenuto – al pari di tutte le Pubbliche Amministrazioni - all'assolvimento degli obblighi previsti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68, recante *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”* garantendo, pertanto, l'assunzione di lavoratori disabili (art. 3, L. 68/1999) ovvero appartenenti alle c.d. categorie protette (art. 18, L. 68/1999), nella misura prevista dalla normativa vigente.

Per quanto riguarda le modalità di determinazione della base di computo e la conseguente quantificazione della quota d'obbligo, l'Ateneo si attiene alle Linee guida all'uso fornite dal Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Si evidenzia, al riguardo, che nell'anno 2022 è stata attivata dall'Ateneo una procedura di reclutamento speciale con riserva esclusiva a favore dei soggetti disabili di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, al fine di poter ottemperare alla copertura di n. 6 posizioni – da inquadrare nella categoria B - i quali, per effetto delle assunzioni effettuate nel corso del 2023, hanno soddisfatto integralmente il valore della quota d'obbligo che si era registrata al 31/01/2023.

A seguito del monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, effettuato ai sensi dell'art. 39-*quater* del D.Lgs. 165/2001 nel mese di gennaio 2024, relativo al dato del personale in servizio al 31/12/2023, i dati relativi alle scoperture sulle assunzioni obbligatorie di cui alla legge 68/99 risultano essere i seguenti:

- numero scoperture per disabili (L.68/99 art.1): n. 0 unità;
- numero scoperture per categorie protette (L.68/99 art.18): n. 0 unità.

3.3.9. Formazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario

La formazione del personale costituisce un momento fondamentale della vita e della carriera lavorativa dei dipendenti, in una prospettiva di profonda valorizzazione e riqualificazione dei processi lavorativi e delle risorse umane.

La nuova riorganizzazione degli uffici e dei flussi lavorativi, necessaria per rispondere con efficacia ed efficienza alle odierne sfide internazionali verso cui è lanciato il nostro Ateneo, richiedono personale preparato e motivato a contribuire con il proprio talento e la propria professionalità, al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Alla formazione del personale è attribuita una rinnovata centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle PA, con la definizione di «obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale».

Come anche sottolineato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con la Direttiva del 28 novembre 2023, è fondamentale assicurare a tutto il personale, compreso quello dirigenziale, una formazione per un impegno non inferiore a 24 ore annue entro la corrente annualità, attraverso la definizione di piani formativi individuali basati sugli esiti della valutazione della performance dell'anno precedente.

Per questo motivo i percorsi formativi sono rivolti a tutto il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario di ogni area professionale e categoria dell'Ateneo, con lo scopo di garantire un costante aggiornamento, in un'ottica di formazione

permanente, e alla ricerca di una reale crescita del potenziale professionale.

Il ruolo centrale e strategico riconosciuto alla formazione del personale è testimoniato anche dalle risorse destinate alla formazione e all'aggiornamento del personale del PTAB e Dirigente, confermato per il 2024 a € 150.000,00.

Gli obiettivi del Piano di Formazione 2024-2026 sono così declinati:

- assicurare a tutto il personale, compreso quello dirigenziale, una formazione indirizzata a migliorare le prestazioni rilevate all'esito dei precedenti cicli di valutazione della performance;
- accrescere le competenze manageriali per un efficace empowerment organizzativo e gestione del cambiamento;
- avviare il percorso formativo rivolto a tutto il Personale Tecnico Amministrativo sulle competenze digitali e delle competenze di base della Suite di Office 365;
- sviluppare le competenze linguistiche del personale dedicato all'accoglienza degli studenti e di altri utenti internazionali;
- mantenere aggiornate le competenze delle Figure Professionali di cui al d.lgs. n. 81/2008 Testo Unico in materia di Sicurezza;
- proseguire le attività di formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- proseguire la formazione sui temi della violenza di genere;
- proseguire il percorso formativo dedicato ai temi della gestione del patrimonio bibliotecario;
- potenziare le competenze del personale della ricerca in tema di ricerca collaborativa per attuare i programmi di finanziamento europei e nazionali e per quanto riguarda la rendicontazione e l'audit dei progetti europei;
- potenziare e sviluppare le competenze del personale della terza missione in riferimento alla gestione dell'innovazione e della proprietà intellettuale e dell'attività negoziale, del fundraising nelle sue diverse forme applicabili agli Atenei e alla loro Terza missione;
- proseguire le attività di aggiornamento in riferimento a offerta formativa, management didattico e progettazione didattica;
- approfondire i principi fondamentali del trattamento dei dati personali nei contratti e

convenzioni nell'ambito delle attività di ricerca e di terza missione nel rispetto dei principi fissati dal GDPR – Regolamento 2016/679;

- mantenere aggiornate le competenze in riferimento all'utilizzo degli applicativi gestionali;
- proseguire l'aggiornamento sulla sicurezza informatica;
- rappresentare il ciclo di gestione della performance nelle sue fasi più rilevanti: definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- mantenere il presidio permanente delle attività di formazione e aggiornamento specialistico su tematiche fiscali e tributarie;
- aggiornare e potenziare le competenze in materia di contratti e appalti anche per quanto riguarda la figura del Responsabile Unico del Procedimento;
- attivare un percorso di formazione sulla comunicazione verbale e non verbale, le relazioni con gli utenti, la gestione delle situazioni di conflitto e di crisi, la comunicazione scritta, digitale e social;
- attivare un percorso sulla gestione e rendicontazione delle riunioni di lavoro;

In particolare per l'anno 2023 è stata somministrata la formazione per i seguenti percorsi formativi:

Corsi Obbligatorii:

Tutti i corsi obbligatori sono erogati su una piattaforma Moodle interna alla quale si accede con le credenziali personali rilasciate dall'ateneo (<https://percorso.uniroma3.it>).

Corsi ex D. Lgs. 81/2008.

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Proseguendo la fase di aggiornamento avviata nel 2021 per il personale già in servizio nel 2016 per circa 536 unità, è in corso la formazione generale e specifica per i neoassunti (95 unità), corsi per i tirocinanti (1.500 interessati) e l'aggiornamento del personale già in servizio nel 2017 (70 unità circa). I corsi si sono svolti in modalità blended learning nel periodo febbraio – dicembre 2023 e prevedono un test finale di apprendimento che verrà eseguito in presenza, con la formazione di classi da 35 unità.

È stato avviato il percorso specifico per i Dirigenti e Preposti: il corso si svolge in modalità blended

learning nel periodo gennaio-febbraio 2023 (16 ore). Il corso di formazione per dirigenti risponde alle richieste normative e si propone di fornire ai partecipanti una formazione che copre gli ambiti giuridici e normativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, approfondendo la gestione e l'organizzazione in azienda della salute e sicurezza sul lavoro, anche per mezzo di modelli conformi ai requisiti dell'art.30 del d. lgs 81/08. Saranno inoltre trattate le tematiche relative alla valutazione dei rischi, alla comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori.

Si sono avviati dal novembre 2023 corsi specifici per l'aggiornamento e/o la formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Corsi Primo soccorso e BLS/D.

Dal luglio 2023 è stato avviato un percorso formativo che coinvolge non solo i già individuati Addetti al primo soccorso, ma anche tutto il personale Tab di Ateneo (700 unità). Il corso prevede una parte teorica (8 ore) e una parte pratica (4 ore) con esercitazioni su manichino delle manovre di salvataggio, con la finalità di far rendere i discenti formati alle emergenze sanitarie con capacità di intervento pratico. Alla fine del corso ciascun partecipante sarà iscritto al portale ARES 118 con rilascio attestato (solo per partecipanti BLS/D).

Una volta acquisite le nomine degli Addetti antincendio, si avvierà il percorso specifico per la formazione e l'addestramento di tali figure.

Competenze digitali

Il percorso dedicato al consolidamento delle competenze digitali, avviato dalla fine del 2022 e fruito per tutto il 2023, proseguirà nel 2024 per la formazione dei neoassunti. Il percorso, completamente fruibile online, prevede l'accesso ai seguenti moduli formativi:

- I fondamenti dell'ICT
- Sicurezza informatica
- Navigare e cercare informazioni sul Web
- Comunicare in Rete
- Elaborazione testi
- Foglio di calcolo

Di questi 7 moduli, erano richiesti quali obbligatori per tutto il personale: Fondamenti dell'ICT, Elaborazione testi e Foglio di calcolo. Tutti i 725 partecipanti hanno sostenuto e superato i 3 moduli obbligatori.

Hanno sostenuto tutti i moduli e conseguito la certificazione EIPASS 7 Moduli Standard 462 persone. Tale certificazione è riconosciuta da Accredia, l'Ente

di accreditamento che gestisce il sistema nazionale delle certificazioni delle competenze professionali.

Corsi di lingua

Sono stati attivati dal luglio 2023 e proseguiranno nel corso del 2024, i corsi di inglese, in modalità blended learnig e in presenza, che prevedono:

Entrance Test Test preliminare per determinare le conoscenze linguistiche, il livello di partenza e la programmazione.

Interactive Lesson Lezione di Listening & Speaking.: listening (in contesto), speaking, reading, writing.

Encounter One to One Lezione di conversazione online, con insegnante madrelingua, della durata di 60 min

Complementary Class Attività di conversazione, con insegnante madrelingua, della durata di 60 min., per migliorare le capacità comunicative, ampliare il vocabolario e consolidare le strutture linguistiche acquisite. Questa attività è prevista in parte on line, in parte in presenza.

Anticorruzione e trasparenza

L'anno 2023 si è aperto con l'aggiornamento sulle tematiche dell'accesso, l'anticorruzione e la trasparenza già affrontati nel corso delle "Giornate della trasparenza" del 2022.

Oltre ad affrontare le ultime indicazioni ANAC in tema di anticorruzione, si sono sviluppati i temi relativi alla tutela del soggetto che segnala illeciti (Delibera 469/2021 e recepimento della direttiva UE 2019/1937), le novità operative in tema di accesso civico generalizzato.

Le tematiche approfondite sono:

- Qualifiche pubblicistiche (artt. 357 e 358 c.p.) e reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione tra prevenzione (legge 190/2012 s.m.i.) repressione (concussione, corruzione, peculato e abuso d'ufficio ex artt. 314, 317, 318, 319, 319-quater, 321, 322 e 323 c.p.).
- Struttura e contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)
- La disciplina delle segnalazioni (whistleblowing) in attesa dell'attuazione della Direttiva 2019/1937
- Inconferibilità/incompatibilità di incarichi, conflitti d'interesse (d.lgs. 33/2013 s.m.i.) e pantouflage (art. 53, comma 16-ter d.lgs. 165/2001): divieti, controlli e sanzioni
- Il codice di comportamento dei pubblici dipendenti (D.Pres. Rep. 62/2013 s.m.i.).

In occasione della “Giornata sulla trasparenza” svoltasi il 20 dicembre 2023, si è tenuta la prima parte del Corso Prevenzione della corruzione 2023-2024.

Sono stati trattati i seguenti argomenti:

- I contenuti dei principali obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale
- Un focus sulla pubblicazione dei dati relativi ai contratti pubblici
- Le forme di accesso previste nell’ordinamento: il diritto di accesso ai documenti amministrativi ex legge n. 241/1990 e il diritto di accesso civico generalizzato di cui al d.lgs. n. 33/2013.

La seconda parte del corso è prevista il 10 gennaio 2024 sulle seguenti tematiche:

- La prevenzione della corruzione nella legge n. 190/2012.
- La prevenzione della corruzione nell’ambito delle amministrazioni pubbliche. Il quadro normativo di riferimento: d.l. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022 e d.m. 24 giugno 2022.
- L’articolazione del PIAO: il piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, il piano della performance, il piano dei fabbisogni del personale e di gestione del capitale umano, gli atti di semplificazione delle procedure, le attività digitalizzazione.
- L’integrazione fra anticorruzione e performance.
- Analisi del contesto, esame dei processi, individuazione delle misure nell’ambito delle università.
- Gli strumenti di monitoraggio: le attività di controllo sul grado di attuazione e di efficacia degli interventi.

Sicurezza informatica

Fin dal 2021, nell’ambito della attività formative pianificate per il personale t.a.b., è stata attivata una seconda edizione del corso di formazione obbligatorio sulla “Sicurezza Informatica”, che si svolge in modalità e-learning asincrona.

La finalità del corso, articolato in più di 42 moduli, è quella di informare e formare il discente sulle modalità di utilizzo, gestione e protezione dei flussi informatici dei dati sensibili, documenti informatici, dispositivi mobili etc.

L’attività formativa obbligatoria deve avvenire in orario di servizio; è previsto alla fine di ciascun modulo, un test di verifica dell’apprendimento, col

rilascio -in caso di superamento della prova- di un attestato specifico.

Dal 2022, il percorso sulla Sicurezza Informatica è stato esteso a tutti i docenti, per i quali non è obbligatorio; data l’attualità, fruibilità ed importanza degli argomenti trattati, è stata verificata l’ampia adesione e il gradimento dei docenti per il percorso in oggetto.

Ulteriori percorsi formativi

Piano formativo per il personale delle Biblioteche.

La continua evoluzione delle tipologie di risorse e la varietà delle tecnologie impongono nuovi approcci alla professione che richiedono un aggiornamento costante da parte del personale bibliotecario, chiamato a confrontarsi con i cambiamenti nel campo dell’informazione e della comunicazione scientifica, con l’assunzione di un ruolo proattivo.

La proposta formativa per il Sistema Bibliotecario di Ateneo, avviata nel corso del 2022 e che prosegue nel 2023, si sviluppa sulle seguenti tematiche:

Diritto d’autore e gestione dei diritti alla/sulla informazione”:

- Finalità del sistema del diritto d’autore tra diritti esclusivi, diritti degli altri e mercato:
- Fonti del diritto d’autore:
- Oggetto e durata del diritto d’autore:
- Titolarità, contenuti, atti di disposizione e utilizzazione economica dei diritti d’autore:
- I diritti degli altri e i limiti al diritto d’autore:

Information literacy nella biblioteca universitaria

- Educazione all’informazione: la biblioteca universitaria tra didattica e ricerca
- Information literacy oggi. Definizioni e declinazioni
- Al core della didattica: il processo di ricerca documentale

La didattica dell’information literacy

- Quale didattica per l’information literacy
- L’approccio blended learning per l’information literacy
- Casi pratici

Misurazione, monitoraggio e valutazione delle Biblioteche

Corso di indicizzazione per soggetto secondo il Nuovo Soggettario

- Conoscere lo strumento Nuovo soggettario recentemente aggiornato (febbraio 2022) che permette di realizzare la catalogazione semantica del materiale documentario delle

biblioteche operando le scelte più opportune in relazione ai termini del Thesaurus e alla costruzione delle stringhe di soggetto per arrivare a un'indicizzazione conforme al Nuovo soggettario.

Corso sulle tematiche dell'open access per le biblioteche dell'Università degli studi Roma Tre

Politiche per l'Open Access

1. Le politiche (Europa, Italia, Ateneo, Archivio)
2. La disseminazione delle politiche (quali attività per diffondere in maniera efficace le informazioni sulle politiche a diversi livelli; linee guida, corsi, presentazioni ecc.)
3. Il monitoraggio delle politiche (raccolta e presentazione dei dati sullo stato dell'open access/open science nell'ateneo)

L'aggiornamento formativo per il personale bibliotecario tende al rafforzamento delle competenze per il raggiungimento dei seguenti obiettivi strategici:

- la promozione delle risorse digitali e dei servizi all'utenza, attraverso un piano di comunicazione e promozione delle biblioteche che guardi anche al territorio e ad una rete di collaborazioni;
- management: comunicazione e promozione della biblioteca, terza missione, misurazione e monitoraggio di risorse, servizi e customer satisfaction;
- rafforzamento di servizi finalizzati all'offerta di documenti bibliografici accessibili, per gli studenti e le studentesse con difficoltà di accesso alla lettura su stampa;
- la disseminazione dell'informazione scientifica;
- la misurazione del raggiungimento di standard e della soddisfazione della propria utenza;
- la prosecuzione di percorsi formativi strutturati per target di riferimento.

Al fine di consolidare le conoscenze degli applicativi gestionali o software specifici in uso presso il nostro Ateneo, sono stati attivati corsi in presenza sulle seguenti piattaforme: IRIS, MOODLE, OFFICE avanzato, OBS, ACNP, ALMA, PRIMO, ARCADIA, UGOV, TITULUS).

La necessità di reperire finanziamenti al di fuori dei fondi messi a disposizione dal Consiglio di Amministrazione per garantire lo sviluppo di nuovi servizi e per la valorizzazione del patrimonio bibliotecario, impongono nuovi approcci alla professione che richiedono un aggiornamento costante da parte del personale bibliotecario. A tal

fine si è favorita la partecipazione delle Biblioteche al *Corso di formazione sui finanziamenti europei* Corso on line vertente sulla panoramica sui finanziamenti europei della stagione 2021-2027 a partire dal novembre 2023.

Piano Formativo per l'Area Contratti

Per il personale dell'Area contratti, chiamato a confrontarsi con i cambiamenti nel campo degli appalti e concessioni alla luce delle novità previste dal Nuovo Codice dei contratti, è stato avviato nel 2023 un Percorso di Alta Formazione dai seguenti temi:

- "Il nuovo codice dei Contratti Pubblici in Italia
"percorso di durata di 60 ore

Di seguito alcuni dei temi più impattanti della nuova norma e oggetto di approfondimento:

- **I soggetti coinvolti**, con un focus sulla nuova figura del **RUP**;
- **I sottosoglia**;
- come gestire una **procedura di gara**;
- Le modifiche del contratto durante il periodo di efficacia. Inquadramento Le modifiche oggettive del contratto.
- Le varianti in corso d'opera previste dall'art. 106, comma 1, lett. c) del Codice. Le modifiche soggettive.
- Le modifiche non sostanziali al contratto. Le modifiche sottosoglia.
- La modifica della durata del contratto. Focus sulle proroghe tecniche
- Le varianti nei limiti del quinto.
- L'adeguamento dei prezzi delle materie prime
- La risoluzione del contratto. L'analisi dell'art. 108 del codice.
- Procedure di affidamento in caso di fallimento dell'esecutore o risoluzione del contratto per grave inadempimento dell'esecutore.
- Esecuzione del contratto e problematiche inerenti il Covid 19. Il direttore dell'esecuzione. IL D.M. 49/2018.
- Organo competente alla verifica del regolare andamento del contratto. I casi di esecuzione d'urgenza.
- La sospensione dell'esecuzione: il ruolo del direttore dell'esecuzione, il verbale di sospensione, il contraddittorio con l'impresa, la trasmissione al RUP per i provvedimenti di competenza, il verbale di ripresa del servizio.
- Il Collegio consultivo tecnico.

- L'ultimazione delle prestazioni: la redazione del relativo certificato.

Inoltre, sempre per l'area contratti, si sono svolti i seguenti corsi specifici, cui hanno partecipato da gennaio a giugno 2023 tutti gli uffici afferenti all'Area:

- Dalla programmazione alla progettazione (Piano Nazionale di Formazione per l'aggiornamento professionale del RUP);
- Osservatorio Regionale Contratti Pubblici;
- Giornata formativa sul nuovo Codice dei contratti pubblici- D.Lgs 36/2023;
- Il PNRR e le procedure di gara tra accelerazione e snellimento.

Redazione digitale diffusa

Per il completamento dell'attività formativa destinata a favore del personale in servizio e per il rafforzamento delle competenze finalizzate al raggiungimento degli obiettivi strategici del Piano Integrato d'Ateneo, verrà dato seguito al piano formativo sul tema, destinato ai redattori delle pagine web ufficiali (226). Il percorso ha il fine di supportare i redattori locali nella prima fase di editing e facilitare il rispetto delle norme in materia di usabilità, accessibilità e privacy. Proprio nel rispetto della normativa vigente e dei regolamenti di Ateneo, si è programmato di integrare all'interno del sito web di Ateneo e del Portale dello Studente, tutte le informazioni presenti nei vari siti satellite degli Uffici e delle Aree dell'Amministrazione centrale, organizzando le informazioni per servizio/argomento e non per ufficio. Lo scopo è quello di comunicare l'immagine di un Ateneo che offre servizi, attraverso i propri uffici, con un'unica voce comunicativa organica ed efficace.

Contrasto alla violenza di genere

Sono previste nel 2024, oltre al consolidato appuntamento della "Giornata contro la violenza sulle donne" organizzato dal Comitato Unico di Garanzia di Roma Tre, valevole come corso per il personale TAB, attività seminariali, tenute da docenti interni e ospiti di rilievo, sulle tematiche relative alla violenza di genere per analizzare il fenomeno dai punti di vista statistici, penali, sociologici e psicologici. Come gli anni precedenti, il corso e i seminari saranno destinati a tutto il personale e coinvolgerà gli studenti dell'Ateneo.

Corsi singoli

Corsi formativi specifici, verranno individuati di volta in volta, in relazione alla funzione ricoperta dagli

interessati; in genere i corsi sono fruiti dai responsabili di struttura e/o da personale indicato dal Dirigente di riferimento.

Già nel corso del 2023, sono stati avviati webinar incentrati su temi volti ad aggiornare il personale su modifiche legislative o tematiche di rilievo (ad esempio corsi specifici per il CUG, corsi relativi alla gestione del personale in servizio o dei pensionandi, corsi specifici per la gestione UNIEMENS).

A puro titolo esemplificativo dell'attività formativa mirata, si citano i seguenti corsi cui hanno partecipato nel 2023 e i responsabili di ufficio o di struttura e svolti prevalentemente in modalità sincrona su piattaforme dedicate:

- CCNL Università e ricerca 2019-2021: le principali novità gennaio 2023
- Aspetti giuridico-selettivi nella gestione del personale 13 febbraio 2023
- Nuovo obbligo di analisi motivazionale- Gestione del Personale 14 febbraio 2023
- Corso AVA3: il nuovo ciclo di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio (III edizione) febbraio 2023
- Percorso formativo: Il ruolo dei Nuclei di Valutazione nel quadro del nuovo processo di Auto Valutazione e Accreditamento (AVA 3) marzo-giugno 2023
- Corso DMA2 in CSA
- Corso/streaming: << 7° Coordinamento nazionale delle Segreterie studenti delle Università italiane >>
- I congedi parentali in CSA CONF-CALL GIUGNO 2023
- Corso pratico monitoraggio opere pubbliche 22 settembre

Proseguendo nella già consolidata esperienza degli anni passati, i percorsi formativi saranno erogati in parte ricorrendo a fornitori esterni all'Ateneo selezionati sulla base dell'esperienza e competenza nei settori di volta in volta interessati, in parte, non secondaria, coinvolgendo il personale sia tecnico, amministrativo e bibliotecario, sia docente in possesso delle adeguate competenze.

Attività di valutazione della formazione

La valutazione concorre al miglioramento degli apprendimenti, documenta lo sviluppo dell'identità personale e promuove l'autovalutazione in relazione all'acquisizione di conoscenze, abilità e competenze. Gli strumenti più ricorrenti sono: intervento spontaneo, colloquio, questionario, esposizioni

scritte o orale individuale o di gruppo, prove aperte ed elaborati scritti, esercitazioni pratiche.

La verifica è la modalità operativa della valutazione, necessaria per monitorare il livello di raggiungimento degli obiettivi fissati e costituisce uno strumento sia per lo studente, che rileva così il grado di preparazione raggiunta e acquisisce consapevolezza dei propri progressi, sia per la Dirigenza, che misura la validità e l'efficacia del lavoro svolto.

Verifica dell'apprendimento:

La verifica degli apprendimenti si realizza, generalmente, attraverso prove scritte e/o pratiche, e tende a rilevare ed apprezzare le competenze – conoscenze, abilità e atteggiamenti – sviluppate.

Il test finale del corso misura l'apprendimento dei concetti e la misura della corretta trasmissione degli stessi dal docente al discente, secondo una logica di efficace trasferimento di conoscenza.

Verifica dell'efficacia:

Lo step intermedio lo si misura a distanza di qualche settimana/mese dalla fine del corso e serve a capire se la formazione ha apportato cambiamenti nei comportamenti e nei modus operandi della persona formata. Per la verifica dell'efficacia del/dei corso/corsi, sono vengono utilizzati sondaggi e questionari per raccogliere il feedback sull'esperienza di apprendimento, nei quali viene chiesto se il contenuto del corso era pertinente e facile da seguire, vengono poste domande sull'apprendimento e sui punti chiave, vengono discussi punti di forza e di debolezza del programma e si cerca di capire se la formazione è stata in grado di adattarsi al ritmo ed alle capacità di apprendimento dello studente.

Ricadute sull'organizzazione:

È lo step più a lungo termine. Si tratta di misurare quali ricadute positive abbia avuto l'organizzazione a seguito di ciascun percorso formativo. Queste ricadute possono misurarsi in termini di completamento più rapido di un progetto, aumento della produttività, minore incidentalità, attenzione al fenomeno infortunistico e di malattie professionali, ritorni economici dovuti ad un minor assenteismo, miglioramento del benessere lavorativo eccetera.

Spetta ai Direttori delle direzioni d'Ateneo la valutazione dell'efficacia della formazione sia per le unità organizzative, sia per i singoli partecipanti, in stretta relazione con gli obiettivi declinati nel piano triennale integrato d'Ateneo.

4. Monitoraggio

4.1. Il cruscotto operativo

Al fine di garantire un continuo controllo dello stato di salute del sistema, attivare per tempo azioni correttive e fornire ai valutatori il dato finale relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* dell’Ateneo, è attivo un cruscotto operativo che sintetizza in report grafici i dati rilevati nel corso dell’anno di rilevazione.

La piattaforma informatica dedicata si occupa di leggere i dati dalle diverse fonti, generalmente database degli applicativi in uso alle strutture, e applicare funzioni di sintesi rendendo graficamente lo stato di completamento rispetto ai target prefissati.

Saranno quindi disponibili grafici per tutti gli obiettivi a partire da quelli strategici, che visualizzano i macro-obiettivi di sistema e quelli relativi ai macro-obiettivi dei piani strategici, fino a quelli operativi che visualizzano il grado di soddisfazione rilevato dalle campagne di *customer satisfaction*. La visualizzazione di ciascuno di questi dati sarà permessa ai soggetti interessati con una gradualità di autorizzazione che va dalla visibilità a tutto il pubblico fino ad autorizzazioni per singole unità operative.

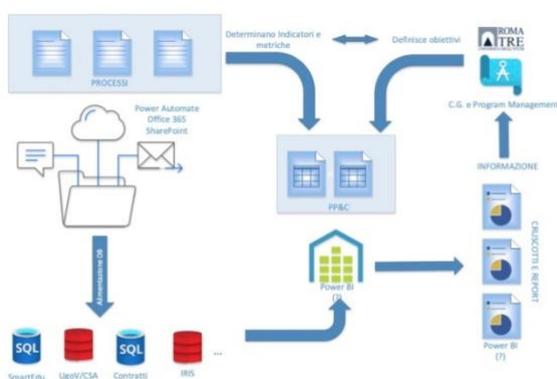


Figura 2 - Schema architetturale del cruscotto operativo

4.2. Monitoraggio in itinere

Per monitorare l’andamento di ciascun obiettivo e valutarne il livello di raggiungimento viene redatto uno **studio di fattibilità** nel quale sono definite le azioni, con i relativi indicatori e *target*,

attraverso le quali si intende perseguire il risultato. In esso vengono precisate le fasi, i tempi e le risorse umane e finanziarie che si prevede di impiegare. Gli studi di fattibilità sono trasmessi alla Direzione Generale entro il mese successivo all’approvazione del PIAO.

Durante la gestione è garantito un monitoraggio costante del piano degli obiettivi e un momento di rendicontazione semestrale da svolgersi solitamente entro il mese di luglio dell’anno di rilevazione. La reportistica dovrà essere costituita da **schede di avanzamento** per ciascun obiettivo, redatte dal dirigente, nelle quali saranno illustrati i risultati di periodo per ciascun indicatore, rilevando le azioni completate, rispetto al valore obiettivo (*target*), una descrizione dei rischi e le criticità che potrebbero inficiare il raggiungimento degli obiettivi a fine anno.

Le schede di monitoraggio semestrale saranno generate tramite il cruscotto operativo finalizzato alla misurazione e valutazione della Performance d’Ateneo, quindi trasmesse alla Direzione Generale entro il 15 luglio dell’anno di rilevazione.

Le criticità eventualmente presenti e l’opportunità o necessità di correttivi sono condivise dal Direttore Generale con il Nucleo di Valutazione ai sensi dell’art. 6, comma 1 del D.Lgs. 150/2009.

4.3. Rendicontazione finale

La rendicontazione finale ha luogo nel mese di gennaio attraverso apposite **schede di rendicontazione finale** con le quali i Dirigenti comunicano il raggiungimento o meno degli obiettivi. Gli obiettivi che si suddividono in più azioni si considerano raggiunti se tutte le azioni sono portate a termine. Le schede di rendicontazione finale sono anch’esse generate tramite la piattaforma informatica dedicata e trasmesse alla Direzione Generale entro il 31 gennaio dell’anno successivo a quello di rilevazione.

Il NdV verifica il raggiungimento degli obiettivi attraverso l'esame delle carte di lavoro e all'esito valida la Relazione sulla performance ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c, e 4 bis del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., in modo che sia pubblicata sul sito istituzionale dell'Università entro il 30

giugno, così come previsto all'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009.

La validazione sarà condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare l'impegno e la qualità della performance di cui al Titolo III del medesimo D.lgs. n. 150/2009

ELENCO ALLEGATI

VALORE PUBBLICO

- 2.1.1 Documento di programmazione triennale di Ateneo 2024-2026
- 2.1.2 Piano triennale delle Azioni positive 2024-2026
- 2. 1.3 Estratto dalla nota illustrativa al Bilancio 2024

PERFORMANCE

- 2.2.1 Declinazione alle strutture del Piano degli obiettivi 2024-2026

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

- 2.3.1 Gerarchia dei processi
- 2.3.2 Elenco processi con dettaglio norme
- 2.3.3 Elenco processi con funzioni aziendali
- 2.3.4 Trend di Rischio
- 2.3.5 Sintesi dei rischi
- 2.3.6. Organigramma funzionale