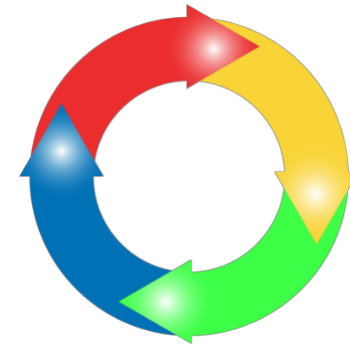


Università degli Studi Roma Tre

Relazione sulla performance 2020



INDICE

1. PRESENTAZIONE 3

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI 6

2.1 Il contesto esterno di riferimento 6

2.2 L'amministrazione 8

2.3 I risultati raggiunti 10

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI 22

3.1 Albero della Performance 22

3.2 Obiettivi strategici 26

3.3 Indicatori di impatto azione amministrativa 26

3.4 Obiettivi e piani operativi 31

3.5 Obiettivi individuali 36

4. PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE ORGANIZZATIVO 43

4.1 Il Comitato Unico di Garanzia 43

4.2 Analisi di Genere del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario 43

4.3 Analisi di Genere del personale docente 45

4.4 Welfare 48

4.5 Servizi di supporto e tutela alla disabilità 49

5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 51

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità 51

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance 52

ALLEGATI 54

1. PRESENTAZIONE

La Relazione sulla *performance* ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 150/2009, è redatta dalla Direzione Generale di Roma Tre nel rispetto delle "Linee Guida per la Relazione annuale sulla *Performance*" pubblicate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, nel Novembre 2018.

La presente relazione adempie a quanto previsto dall'art. 22 comma 4 dello Statuto di Ateneo.

La presente relazione rendiconta il Piano integrato 2020-2022, così come previsto dal D.lgs 150/2009; tale D.lgs., al fine di migliorare la qualità dei servizi e di rendere trasparenti i risultati e le risorse impiegate dalle pubbliche amministrazioni, invita queste ultime a dare piena attuazione al ciclo di gestione della performance (art.4). In particolare, tale ciclo si sviluppa sulla base dei seguenti passi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La "Relazione sulla performance" è il documento in cui le amministrazioni pubbliche evidenziano i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse impiegate, rilevando altresì eventuali scostamenti così come stabilito

all'art.10 del suddetto decreto. Il documento è adottato con cadenza annuale.

La competenza relativa alla valutazione del Ciclo della Performance delle attività delle università e degli enti di ricerca assegnata dal D.lgs. 150/2009 alla CIVIT (oggi ANAC), a seguito di quanto previsto dall'art. 60 del D.l. 21 giugno 2013 n. 69, convertito con la legge 9 agosto 2013 n. 98 «Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia», è stata trasferita all'Agenzia Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR). Con il D.lgs. 74/2017, recante modifiche al D.lgs. 150/2009, le funzioni di gestione e indirizzo del sistema nazionale di valutazione della performance delle università sono attribuite in via definitiva all'ANVUR nel rispetto dei principi contenuti nel decreto. Il D.lgs. 74/2017 ha previsto inoltre che la Relazione sulla Performance deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione entro il 30 giugno.

Nel mese di luglio 2015 L'ANVUR ha emanato le nuove Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane.

In seguito alle modifiche intervenute sulla disciplina che regola la valutazione della performance, a integrazione delle Linee Guida del 2015, nel dicembre 2017 l'ANVUR ha approvato un nuovo documento in vista dell'avvio del ciclo 2018-20: "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020".

Infine, nel gennaio 2019, il Consiglio Direttivo ANVUR ha approvato la versione definitiva del documento di indirizzo, valido per i prossimi cicli della performance: "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane".

Il documento evidenzia gli obiettivi operativi pianificati per l'attuazione delle linee di indirizzo definite dagli organi di governo nel Documento di Programmazione Triennale e nei Piani Strategici della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione, tenendo anche conto degli eventuali aggiornamenti in itinere.

Per la redazione della Relazione sulla *performance* si è tenuto conto del Piano Integrato della *performance*, della trasparenza e della prevenzione della corruzione 2020-2022 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30/1/2020).

È altresì parte integrante della presente Relazione il “Quadro di sintesi delle attività svolte dalla Direzione Generale nel raccordo tra indirizzi contenuti nei piani strategici e gestione” (ALLEGATO 1)

La rendicontazione, in particolare, riguarda **obiettivi di sistema, e obiettivi specifici assegnati a ciascun dirigente distinti in obiettivi di mantenimento, obiettivi di sviluppo e obiettivi di innovazione**. I primi rappresentano l'indicatore principe dello stato di salute e del sistema Ateneo, mentre i secondi sono il risultato di una complessa attività di mappatura dei processi e dei servizi volta a tracciare la catena delle responsabilità funzionali alla valutazione della *performance*. Gli obiettivi di sviluppo e innovazione sono associati a specifici progetti, dotati di risorse umane e finanziarie, assegnati al personale dirigenziale.

Dei 27 obiettivi assegnati ai Dirigenti, sviluppati nell'arco di un triennio, 14 sono riferiti alla Trasparenza e alla Prevenzione della corruzione.

Il monitoraggio di fine anno evidenzia che **tutti gli obiettivi sono stati raggiunti**, anche tenendo conto di rimodulazioni intervenute nel momento del monitoraggio semestrale.

L'improvviso e prolungato sconvolgimento causato dall'imporsi dello stato di emergenza sanitaria dovuto alla diffusione della pandemia da COVID-19 ha in effetti costretto l'amministrazione dell'Ateneo a rivedere priorità e programmi di intervento.

Alcune delle azioni programmate sono state infatti impedita da condizioni registrate all'esterno dell'Ateneo e dall'impossibilità di svolgere attività in presenza, al contempo le direzioni dell'amministrazione sono state chiamate a programmare nuovi interventi utili a garantire la migliore e più completa erogazione dei servizi.

Tutto il gruppo dirigenziale, prontamente coordinato e continuamente sollecitato dal Direttore Generale, ha ridisegnato le linee di intervento a partire dal mese di marzo 2020, da un lato per garantire il più regolare servizio agli studenti e dall'altro per rimodulare gli obiettivi che si prevedeva non sarebbero stati completati entro i termini fissati in fase di redazione del Piano Integrato 2021-23.

La modifica ha riguardato in tutti i casi il target temporale che è stato spostato dal 2020 al 2021 per l'ultima delle azioni previste nella scheda di

gestione degli obiettivi, elaborata a supporto e definizione della programmazione.

Gli obiettivi modificati sono stati i seguenti:

- obiettivo n. 12 - Attivare un piano formativo di Ateneo negli ambiti dei contratti, informatizzazione dei processi, lingua inglese e anticorruzione;
La prevista erogazione dei corsi è stata impedita dall'impossibilità le attività che prevedevano insegnamenti in presenza. Il nuovo target ha previsto la predisposizione di un nuovo piano con attività formative dove possibile effettuate online e la loro erogazione nel 2021.
- obiettivo n. 15 – Attivare una procedura per l'Asta di acquisizione dell'immobile attualmente di proprietà dell'Ateneo;
L'emergenza Covid-19, che ha causato disagi e rallentamenti delle attività degli uffici amministrativi esterni all'Ateneo, non ha permesso il reperimento in tempo utile della documentazione tecnico-urbanistica necessaria per la pubblicazione dell'asta entro la fine dell'anno. Il nuovo target ha previsto la preparazione completa dei materiali e delle procedure interne e la pubblicazione dell'asta nel 2021.
- obiettivo n. 18 - Nuova sede del Rettorato.
A causa dell'emergenza Covid-19, i lavori del cantiere hanno subito un rallentamento. Il nuovo target ha previsto per il 2020 il completamento del piano definitivo di trasferimento e l'insediamento degli uffici nella prima metà del 2021.

A partire dal mese di luglio i Dirigenti interessati, in fase di elaborazione del monitoraggio semestrale, hanno sottoposto al Direttore Generale il nuovo cronoprogramma per i 3 obiettivi da modificare. Le modifiche hanno riguardato esclusivamente il termine ultimo di completamento degli stessi che è stato differito di un anno (dal 2020 al 2021), collocandosi quindi sempre entro il triennio di validità del Piano Integrato di riferimento.

A seguito di un necessario momento di confronto con i Dirigenti il Direttore Generale ha validato il nuovo termine, tenendo anche conto che in corso d'anno, precisamente nell'intervallo di tempo compreso tra i mesi di marzo e dicembre del 2020, le direzioni interessate dalle modifiche degli obiettivi sono state incaricate di completare una serie di attività non previste in fase di definizione degli obiettivi del triennio, tra le quali riportiamo:

- la formazione del personale sulle nuove modalità di gestione a distanza dei processi di servizio
- l'allestimento delle aule per la didattica mista
- la messa in sicurezza per la prevenzione sanitaria di tutti gli edifici dell'Ateneo

Il processo di monitoraggio e validazione delle modifiche agli obiettivi è stato registrato nelle schede di gestione degli obiettivi, dove sono descritti e verbalizzati sia i dettagli progettuali relativi a ciascun obiettivo in termini di tempi e risorse impiegate, sia il processo di monitoraggio intermedio.

Obiettivi	totale	target 2020 raggiunto	target 2021 rimodulato (luglio 2020)
Sistema	20	20	0
Dirigenti	27	27	3

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Comprendere a fondo la realtà entro cui un'organizzazione opera e le risorse di cui dispone è un passaggio necessario per il processo di pianificazione delle strategie da adottare. In questo quadro, si propone di seguito l'indagine esterna sulle opportunità e le minacce rappresentate dal contesto in cui Roma Tre opera. Per opportunità si intendono i fattori esterni che l'organizzazione può cogliere per migliorare il proprio funzionamento; le minacce sono costituite dai fattori esterni che pongono un vincolo all'operare dell'organizzazione, ovvero eventi che possono influenzarne negativamente la *performance*.

Opportunità

- progressivo aumento della quota premiale FFO in forza delle buone *performance* realizzate dall'Ateneo;
- Valore dell'Indicatore di sostenibilità economico finanziaria (ISEF) ampiamente al di sopra del valore soglia pari a 1 (valore stimato per il 2020: 1,19)
- potenziamento di molteplici iniziative di collaborazione con istituzioni nazionali ed estere, con enti locali ed enti di sostegno finalizzate allo sviluppo di accordi più organici e strutturati per la valorizzazione dell'offerta formativa e per il reperimento di finanziamenti;
- evoluzione e disponibilità delle tecnologie di supporto alla didattica;
- attuazione della Riforma Gelmini (legge n. 240/2010) e del Decreto Legislativo n. 150/2009 che consente la ridefinizione dei processi chiave in un'ottica di efficienza;
- efficacia, semplificazione, con particolare attenzione all'assegnazione di risorse, e trasparenza;
- attuazione della legge Anticorruzione n. 190/2012 e del D.lgs. n. 33/2012 e ss.mm.ii. in materia di trasparenza.

Minacce

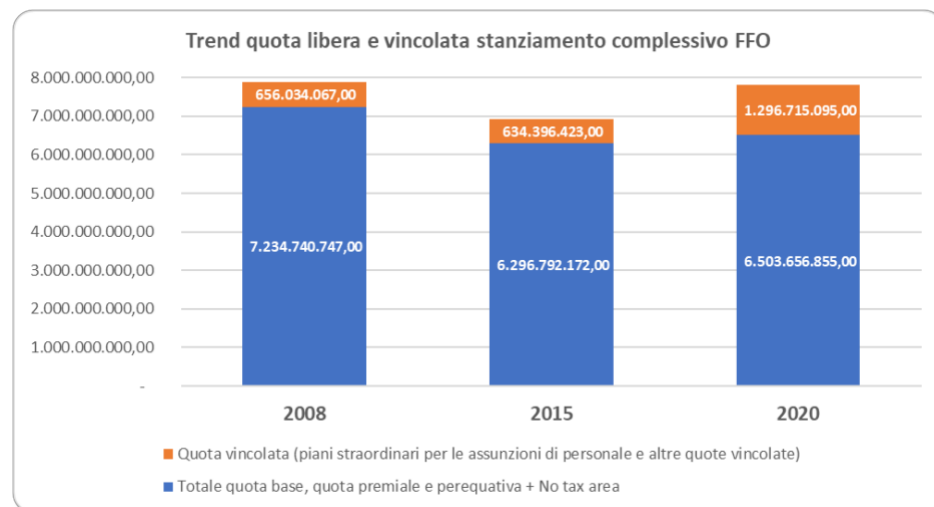
- congiuntura economica del Paese;
 - mancanza di riferimenti stabili nella politica universitaria nazionale e incertezza del quadro normativo;
 - mancanza di tempi certi e regole chiare nelle strategie nazionali delle politiche in ambito di ricerca e innovazione;
 - vincoli normativi che limitano la capacità di reclutamento del capitale umano seppure adeguatamente formato;
 - ridotta vitalità del tessuto industriale regionale;
 - assenza di un piano pluriennale delle risorse disponibili;
 - incertezza e ritardi nella programmazione ministeriale;
 - continue riduzioni dei trasferimenti pubblici;
 - comunicazioni lacunose e tardive sulle risorse destinate a obiettivi specifici;
 - riduzione degli incassi delle tasse di iscrizione per effetto della cosiddetta "no tax area", ad oggi non ancora compensata da un adeguato sostegno finanziario da parte del Governo;
 - aumento delle spese stipendiali causate dai periodici adeguamenti normativi, a fronte dell'invarianza del finanziamento pubblico.
- Il finanziamento del sistema universitario, pertanto, pur registrando un aumento nello stanziamento complessivo per il periodo 2015-2020, non presenta risorse aggiuntive per la copertura dei costi obbligatori di sistema, essendo tale aumento destinato alla copertura di interventi a carattere vincolato.

Quanto sopra esposto è evidenziato nella seguente tabella, che riporta i dati di dettaglio degli stanziamenti sul FFO di sistema per il periodo 2015-2020, con distinzione tra stanziamento complessivo e quota libera senza vincolo di destinazione.

	2008 *	2015	2020	Variazione 2008-2020	Variazione 2015-2020
Quota base		4.806.792.172,00	4.114.656.855,00		- 692.135.317,00
Quota premiale	7.234.740.747,00	1.385.000.000,00	1.944.000.000,00	- 1.001.083.892,00	559.000.000,00
Quota perequativa		105.000.000,00	175.000.000,00		70.000.000,00
Totale quota base, quota premiale e intervento perequativo	7.234.740.747,00	6.296.792.172,00	6.233.656.855,00	- 1.001.083.892,00	- 63.135.317,00
No tax area	-	-	270.000.000,00	270.000.000,00	270.000.000,00
Totale quota base, quota premiale e perequativa + No tax area	7.234.740.747,00	6.296.792.172,00	6.503.656.855,00	- 731.083.892,00	206.864.683,00
Quota vincolata (piani straordinari per le assunzioni di personale e altre quote vincolate)	656.034.067,00	634.396.423,00	1.296.715.095,00	640.681.028,00	662.318.672,00
STANZIAMENTO COMPLESSIVO FFO	7.890.774.814,00	6.931.188.595,00	7.800.371.950,00	- 90.402.864,00	869.183.355,00
% quota "libera" università statali su stanziamento	91,69%	90,85%	83,38%		

* Per il 2008 il criterio di assegnazione del FFO era differente da quello attuale. Non erano quindi ancora presenti le assegnazioni per quota base, premiale e perequativa. Nel confronto sono state prese in considerazione le quote "consolidabili" non vincolate.

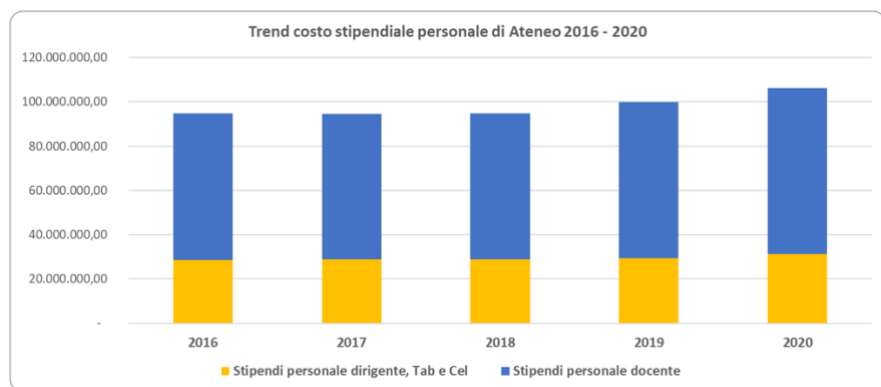
Trend stanziamento quota "libera" FFO e stanziamento complessivo di sistema 2008 – 2020



Con riferimento al primo aspetto, si ricorda, infatti, che a partire dall'a.a. 2017/2018 è stata introdotta la *no tax area* che

ha comportato una riduzione dei proventi per tasse e contributi degli studenti. Dall'altro lato, l'aumento dei costi del personale è dovuto sia al venir meno dei limiti imposti dalle varie norme intervenute nel tempo, con particolare riferimento ai rinnovi contrattuali per il personale dirigente e TAB, agli incrementi stipendiali e alla modifica della normativa sul riconoscimento di classi e scatti per il personale docente, sia all'innalzamento del limite sul turn over al 100% delle cessazioni dell'anno precedente. L'effetto della cancellazione di tali limiti ha determinato, a partire dal 2018, un incremento dei costi obbligatori per la corresponsione degli stipendi al personale, con effetti ancora più marcati per il biennio 2019 - 2020 e una previsione generale in aumento dei costi del personale a regime, a normativa vigente, per il periodo successivo. Sull'aumento dei costi del personale influisce anche l'attuazione dei piani straordinari di Ateneo per lo sviluppo della didattica e della ricerca. Nella tabella seguente è riportata una sintesi dei costi, consolidati e in aumento, per classi, adeguamenti stipendiali e applicazione dei CCNL, con l'indicazione delle risorse a tal fine destinate a valere sul FFO.

	2018	2019	2020
Adeguamenti stipendiali personale docente (DPCM 03/09/2019 e DPCM 13/11/2020)	73.037,17	1.701.681,98	2.975.954,03
Classi e scatti personale docente (incluso consolidamento)	231.070,69	2.048.015,25	3.182.877,93
Totale aumento costi stipendiali personale docente	304.107,87	3.749.697,23	6.158.831,97
Aumento costi personale Tab e Dirigente CCNL 2016-2018 e accantonamenti per CCNL 2019-2021	749.571,64	851.108,65	1.321.218,07
Totale aumento costi personale	1.053.679,51	4.600.805,88	7.480.050,04
Finanziamenti ministeriali destinati alla copertura dell'aumento dei costi del personale	-	138.000,00	1.194.155,00



2.2 L'amministrazione

L'Amministrazione Centrale si articola in 8 direzioni e 2 strutture complesse di staff al Direttore Generale e al Rettore.

Di seguito il dettaglio delle 8 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 5 dipartimenti costituiti in Scuola dove le aree didattiche sono concentrate in un unico ufficio presso ciascuna Scuola.

DIREZIONE 1

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 e sviluppo dei piani di mobilità aziendale sostenibile;

- 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 e formazione 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.

DIREZIONE 2

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

- attività contrattuale dell'Ateneo, raccolta e diffusione della documentazione giuridica sulle materie di interesse dell'Ateneo, dei processi inerenti al contenzioso amministrativo, civile e penale e alla tutela legale delle invenzioni meritevoli di brevettazione;
- attività di studio delle innovazioni normative in ambito universitario e delle misure da adottare per la loro applicazione;
- approvvigionamento, gestione dei beni di consumo e attività negoziale minore, servizi in outsourcing, nonché gestione della cassa economica;

DIREZIONE 3

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

- attività di supporto agli Organi di governo dell'Ateneo, attività e procedimenti di interesse generale dell'Ateneo, adempimenti connessi alla ricerca scientifica universitaria;
- amministrazione finanziaria e contabile, predisposizione e gestione del bilancio annuale e pluriennale;
- omogeneizzazione delle procedure amministrative e contabili e condivisione delle buone pratiche tra le strutture didattiche e di ricerca dell'Ateneo e l'Amministrazione Centrale nel rispetto delle specifiche autonomie;
-

DIREZIONE 4

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

- gestione delle attività di esecuzione lavori e interventi di manutenzione ordinaria delle strutture dell'Ateneo;
- gestione del patrimonio immobiliare mediante interventi di costruzione, conservazione, adattamento, destinazione d'uso, nonché manutenzione straordinaria degli edifici e dell'impiantistica;

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;
- attuazione delle innovazioni in materia di Amministrazione Digitale;
- 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 e condivisione delle buone pratiche tra le strutture di Ateneo deputate alla didattica e l'Amministrazione nel rispetto delle proprie competenze e specifiche autonomie;
- 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:

- sviluppo e promozione della cultura dell'innovazione e del benessere organizzativo;
- 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;
- 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;
- 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 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;
- 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;
- valorizzazione dell'attività di pubblicazione dell'Ateneo con particolare riferimento alla cura delle linee, dell'impostazione grafica e delle applicazioni del logo di Ateneo.

DIREZIONE 7

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

- gestione delle attività di supporto alla valorizzazione economica delle linee di ricerca dell'Ateneo in ambito nazionale, comunitario e internazionale;
- realizzazione di progetti di Ateneo di interesse e materia speciale;

DIREZIONE 8

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

- gestione delle attività collegate al patrimonio impiantistico degli immobili di Ateneo, monitoraggio dei contratti di fornitura delle utenze, dei servizi di pulizia, di igiene ambientale e del servizio di manutenzione delle aree verdi, realizzazione delle politiche di sostenibilità ambientale deliberate dagli organi di governo e promozione della mobilità sostenibile.

L'organigramma funzionale è disponibile in allegato (ALLEGATO 2).

Personale TAB al 31/12/2020 a tempo indeterminato per sesso e qualifica

	D	U	Totale
Collaboratori Esperti Linguisti	30	5	35
Categoria B	11	11	22
Categoria C	289	177	466
Categoria D	96	55	151
Categoria EP	13	9	22
Totale	410	251	696

2.3 I risultati raggiunti

I risultati più rilevanti raggiunti in rapporto ai principali ambiti amministrativi sono dettagliatamente illustrati nell'allegato **“Quadro di sintesi delle attività svolte dalla Direzione Generale nel raccordo tra indirizzi contenuti nei piani strategici e gestione”** (ALLEGATO 1).

Di seguito è riportata una sintesi di quanto approfondito nella citata relazione con riferimento ai principali risultati raggiunti:

2.3.1 Gestione dell'emergenza dovuta alla pandemia Covid-19

Il 2020 è stato caratterizzato dalla gestione dell'emergenza, nazionale e internazionale, provocata dalla pandemia, che ha comportato stravolgimenti nelle condizioni sociali, lavorative ed economiche completamente inimmaginabili e imprevedibili. La generale e straordinaria situazione di crisi emergenziale ha, ovviamente, avuto effetto anche sui processi di gestione interni all'Ateneo, resi quanto mai complessi e articolati per la necessità di adattarsi, in tempi rapidi e con risultati immediati, ad una situazione completamente nuova e in continuo cambiamento.

Nell'arco di pochi giorni dall'inizio dello stato di emergenza, l'Amministrazione ha predisposto e messo in atto tutte le azioni necessarie all'avvio e alla gestione della didattica a distanza e contemporaneamente ha provveduto alla riorganizzazione dell'intera struttura amministrativa al fine di assicurare un accesso il più ampio possibile all'istituto dello *smart work* che tuttavia non compromettesse l'efficienza e l'efficacia della gestione. Contemporaneamente sono state poste in essere tutte le misure necessarie a garantire la sicurezza del personale in presenza.

Lo sforzo amministrativo e gestionale finalizzato a ottenere risultati rapidi ed efficienti è stato notevole, e ha comportato anche un importante impegno finanziario che è stato in parte sostenuto da un aumento dei finanziamenti ministeriali.

Con riferimento alla gestione della didattica, il lavoro coordinato dell'Area Sistemi Informativi e dell'Area Telecomunicazioni ha consentito di predisporre in tempi brevi un piano operativo al fine di attivare forme di didattica alternative e complementari alla didattica frontale, e allo stesso

tempo si è provveduto a rendere disponibili gli strumenti informatici necessari al personale per prestare le proprie attività lavorative attraverso lo strumento dello *smart work*.

Solo per dare un'idea della velocità di reazione all'emergenza con cui sono stati resi operativi i suddetti piani, è utile ricordare che tra il 5 e l'8 marzo (comprendendo anche il sabato e la domenica) sono state predisposte, con il supporto della Fondazione Roma Tre-Education, otto piattaforme Moodle per i dipartimenti che ne erano sprovvisti e attivati 569 corsi del secondo semestre con l'abilitazione dei relativi docenti; tra il 9 e l'11 marzo è stato attivato lo strumento dello *smart work* per oltre 400 unità di personale, ovvero per più del 90% del personale; il 15 marzo sono stati comunicati ai docenti le modalità di accesso ai primi 150 spazi creati su Teams e Stream per la registrazione delle lezioni on-line; il 16 marzo si sono svolti regolarmente i primi 200 esami per il conseguimento del titolo finale. È importante sottolineare che la struttura tecnologica assemblata per lo scopo emergenziale era già integralmente disponibile presso le aree informatiche, alle quali va il merito di essersi sempre premurate, in fase di attivazione dei servizi, di predisporre la fruizione in tempi brevi da parte di tutti gli utenti dell'Ateneo.

2.3.2 Piani straordinari di sviluppo della didattica e della ricerca

La realizzazione dei piani straordinari di sviluppo della didattica e della ricerca è stato il frutto di una virtuosa politica di programmazione e gestione delle risorse derivanti dagli utili registrati in sede di approvazione dei Bilanci di esercizio per gli anni 2014 e 2015. L'investimento complessivo per il piano straordinario di sviluppo della ricerca è stato pari a circa 12 milioni di euro e ha visto il suo completamento nel corso del 2019. Di tali risorse, una quota pari a circa € 1.100.000 è stata consolidata per la copertura dei 22 posti da ricercatore realizzati.

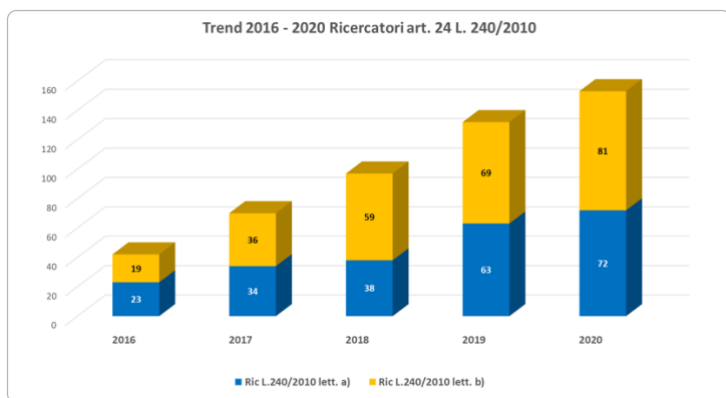
Il Piano straordinario di sviluppo della didattica è stato attivato con un finanziamento iniziale di € 2.051.000. Per l'individuazione delle linee di intervento è stata costituita una Commissione Congiunta tra Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, che ha svolto i suoi lavori tra la fine del 2016 e l'inizio del 2017 e, in linea con i vincoli generali imposti per l'utilizzo dei fondi disponibili e tenendo presente l'obiettivo dell'Ateneo di riequilibrio del rapporto tra docenti e studenti, anche ai fini della valutazione da parte del MIUR nell'ambito della quota premiale FFO, ha

proposto di destinare le relative risorse al reclutamento di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lett. a) della L. 240/2010.

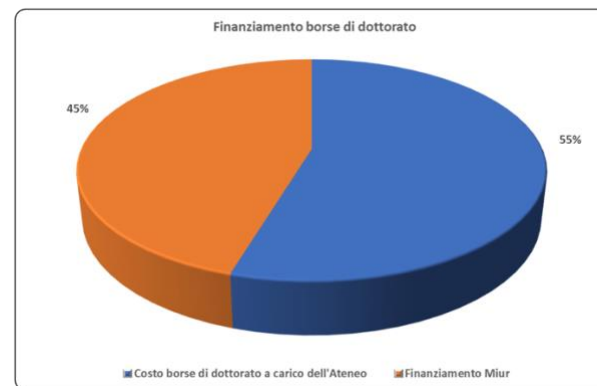
Nel corso del biennio 2019-2020 si è proceduto alla programmazione delle procedure concorsuali e al completamento delle stesse con le assunzioni di 46 ricercatori ex art. 24, comma 3, lett. a) realizzate entro il 31/12/2020.

Il piano straordinario di sviluppo della didattica ha consentito non solo di compensare completamente la prevista riduzione del personale ricercatore dovuta al fatto che un numero rilevante di ricercatori ex lett. b) vedranno la naturale scadenza dei loro contratti nel corso del triennio 2019-2021 e potranno, quindi, essere destinatari di tenure track, ma anche di ampliare l'organico e di proseguire nel percorso di ricambio generazionale, già avviato con gli interventi di reclutamento degli anni passati, garantendo un miglioramento dell'offerta formativa, una riduzione del rapporto tra studenti e docenti, una riduzione del ricorso ai contratti di docenza e un miglioramento dell'attività di ricerca, grazie alle nuove competenze acquisite.

La realizzazione del piano straordinario per la didattica è stata resa possibile grazie alla facoltà, confermata anche per il 2020, di poter procedere al reclutamento dei ricercatori ex art. 24, comma 3, lett a) oltre i limiti assunzionali di sistema, facoltà consentita solo a quegli atenei che presentano dei risultati positivi negli indicatori ministeriali sul personale e sulla sostenibilità economico-patrimoniale. Di tali indicatori si parlerà nel seguito della presente relazione.



Con riferimento, infine, alla copertura delle borse di dottorato, l'Ateneo, nonostante l'insicurezza del contesto economico-finanziario nazionale, è riuscito, anche nel 2020, a mantenere livelli pressoché identici a quelli del passato, liquidandone circa 435.



2.3.3 Sostenibilità economica e finanziaria del bilancio e indicatori MUR

Gli indicatori ministeriali previsti dal D.Lgs. 49/2012, relativi alle spese di personale, all'indebitamento e all'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria, 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 altresì merito di una gestione estremamente accorta e prudente del budget unico di previsione dell'Ateneo.

Nella tabella seguente è riportato l'andamento degli indicatori per il periodo 2015-2019 e la previsione per l'anno 2020. Si ricorda, infatti, che il Ministero rende disponibili i dati certificati degli indicatori per l'anno precedente in media entro l'arco di sei mesi dalla chiusura dell'esercizio. I dati ufficiali per il 2020 non saranno quindi disponibili prima del mese di giugno 2021.

Indicatore	Descrizione	Limite massimo	2015	2016	2017	2018	2019	Previsione 2020
Indicatore di spese del personale (Art. 5 D.Lgs. 49/2012)	Spese di personale (assegni fissi + fondo accessorio + personale a tempo determinato + contratti per attività di insegnamento)	80%	62,26%	59,76%	60,85%	62,33%	65,98%	65,82%
	Entrate complessive (FFO + fondi programmazione triennale + tasse e contributi studenti al netto dei rimborsi)							
Indicatore di indebitamento (Art. 6 D.Lgs. 49/2012)	Oneri di ammortamento annuo (capitale + interessi) a carico dell'Ateneo	15%	12,77%	9,16%	12,74%	13,45%	11,96%	8,70%
	Entrate complessive (FFO + fondi programmazione triennale + tasse e contributi studenti al netto dei rimborsi) - Spese di personale - Fitti passivi							
I SEF - Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (Art. 7 D.Lgs. 49/2012)	82% Entrate complessive (FFO + fondi programmazione triennale + tasse e contributi studenti al netto dei rimborsi) - Fitti passivi	Positivo se > 1	1,21	1,28	1,24	1,21	1,16	1,19
	Spese di personale + Oneri di ammortamento annuo a carico dell'Ateneo							

Andamento degli indicatori di sostenibilità D.Lgs. 49/2012 nel periodo 2015-2020

Tutti gli indicatori mantengono un livello di assoluta sicurezza e stabilità rispetto ai limiti normativi, anche nei dati previsionali per il 2020.

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, anche per il 2020, risultati ampiamente positivi. Più in dettaglio, l'indicatore sulle spese di personale per il 2019 presenta un valore previsto pari a quasi il 66%, ben al di sotto del limite di legge dell'80%. Significativo è anche il risultato previsto per l'ISEF (indicatore di sostenibilità economica e finanziaria) che presenta un valore presunto pari a 1,19. Si ricorda che l'ISEF comporta una valutazione positiva se risulta superiore a 1.

Gli ottimi risultati conseguiti hanno consentito a Roma Tre di partecipare, anche per l'assegnazione 2020, alla distribuzione della quota premiale sulle disponibilità assunzionali, posizionandosi al 21° posto nella classifica del sistema universitario riferita all'ammontare delle risorse aggiuntive di punto organico assegnate.

I valori raggiunti negli indicatori delle spese di personale e nell'ISEF hanno, inoltre, consentito di partecipare, per il secondo anno consecutivo all'assegnazione delle disponibilità assunzionali aggiuntive previste dalla

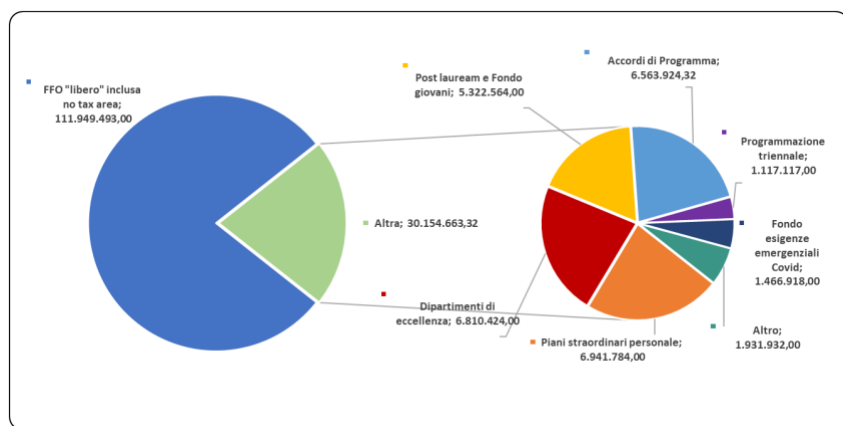
Legge di Bilancio 2019 (Legge 30/12/2018, n. 145) per gli atenei con un valore dell'indicatore delle spese di personale inferiore al 75% e un ISEF superiore a 1,10.

2.3.4 Programmazione e gestione del bilancio

Sin dal 2013, primo esercizio in contabilità economico-patrimoniale, il conto economico si è sempre chiuso con un risultato economico positivo di utile. Questi risultati hanno consentito l'accantonamento di risorse per l'attuazione dei piani di sviluppo dell'Ateneo, tra i quali risaltano in particolar modo i due piani straordinari di sviluppo della didattica e della ricerca già ricordati e il piano per lo sviluppo edilizio, che ha l'obiettivo da un lato di garantire la sistemazione e il miglioramento delle sedi di Ateneo e dall'altro la progressiva completa dismissione dei fitti passivi.

Il budget unico di previsione 2020 è stato approvato, come sempre fatto anche negli esercizi precedenti, nel rispetto dei tempi imposti dal regolamento e della necessità di poter disporre, in un quadro di certezza economica e finanziaria, di uno strumento di programmazione adeguato, caratterizzato dallo stesso rigore e dalla stessa visione di programmazione di lungo termine dimostrati sino ad ora. Il bilancio di esercizio 2020 è stato approvato entro le scadenze previste dalla normativa vigente.

Nel grafico seguente è riportata la composizione della assegnazione in termini finanziari del FFO per il 2020, con distinzione tra la quota non vincolata (quota base, premiale e intervento perequativo) e la quota vincolata, di cui si riporta il dettaglio degli importi delle assegnazioni ricadenti al suo interno. Tra le assegnazioni libere è riportata anche la compensazione per la no tax area. Si fa presente che alla data di redazione della presente relazione non sono ancora note tutte le componenti dell'assegnazione FFO 2020.



Nell'esame dei criteri di assegnazione per il 2020, emerge che il peso dell'Ateneo sul sistema universitario risulta pari a 1,73% con riferimento alla quota base e a 1,71% per la quota premiale.

Con riferimento agli indicatori relativi alla "valorizzazione dell'autonomia responsabile", si rilevano gli effetti positivi delle azioni a sostegno dell'internazionalizzazione, attivate negli scorsi anni e confermate nel tempo, tra le quali si ricordano, in particolare, l'attribuzione di un contributo *una tantum* per il merito in misura fissa pari a € 400,00, aggiuntivo rispetto ai contributi mensili concesso a tutti gli studenti che conseguono nel periodo di mobilità un numero minimo di 18 CFU, nonché l'istituzione di 50 borse di merito di importo unitario pari a € 1.200,00.

A partire dall'esercizio 2018 si sono manifestati a regime gli effetti della diminuzione delle risorse provenienti da tasse e contributi studenteschi a seguito dell'entrata in vigore a regime della cosiddetta "no tax area", disciplinata dalla Legge di Bilancio 2017 (L. 232/2016) con applicazione a partire dall'a.a. 2017/2018. Le disposizioni normative introducono un esonero totale dal pagamento dei contributi per gli studenti in possesso di determinati requisiti, tra i quali l'appartenenza ad un nucleo familiare con un ISEE inferiore o uguale a € 13.000, ed esoneri parziali per studenti con ISEE fino a € 30.000.

Nell'applicazione della normativa vigente l'Ateneo ha scelto di estendere il beneficio a favore dei propri studenti da un lato allargando la fascia di

esonero totale, dall'altro definendo gli importi degli esoneri parziali a livelli inferiori a quelli massimi stabiliti dalla legge, il tutto evitando comunque l'aumento degli importi di tasse e contributi a carico degli studenti nelle fasce di reddito più elevate. È stato quindi raggiunto l'obiettivo di mantenere gli importi dovuti allo stesso livello dell'a.a. 2016/2017.

Il bilancio di esercizio 2020 è stato contraddistinto da un carattere di eccezionalità legato ad una situazione generalizzata straordinaria, imprevedibile e irripetibile. Tenuto conto della particolare situazione in cui si è svolta la gestione di esercizio, il bilancio ha potuto sostenere per intero la copertura dei costi fissi e obbligatori e ha saputo far fronte alle azioni necessarie per contrastare la pandemia. Tale risultato è tanto più apprezzabile in considerazione del fatto che la gestione corrente dell'anno è stata in grado di mantenere l'integrità patrimoniale delle riserve di contabilità finanziaria, il cui utilizzo era pur stato previsto in sede di approvazione del budget unico di Ateneo 2020. La gestione 2020, in continuità con una datata tradizione di coerenza tra la programmazione finanziaria e la pianificazione strategica, registra, pertanto, un virtuoso equilibrio, riconfermando, ancora una volta, l'importanza della programmazione come strumento di governo dell'Ateneo.

2.3.5 Tempi medi di pagamento e solidità di cassa

La stabilità del bilancio è testimoniata, oltre che dal consolidamento dell'utile di esercizio e dai risultati positivi in termini di indicatori di solidità economica e finanziaria, dalla regolarità con cui l'Ateneo ha sempre fatto fronte non solo alla liquidazione delle retribuzioni e dei compensi al personale, sia strutturato che non, ma anche agli impegni contrattuali per i servizi strumentali e in outsourcing. I tempi medi registrati per i pagamenti a fornitori e appaltatori sono notevolmente al di sotto della media nazionale. L'indicatore dei tempi medi di pagamento registra per l'anno 2020 un valore pari a - 5,23, a conferma dei risultati estremamente positivi già raggiunti nel triennio 2017-2019 in cui l'indicatore presentava un'oscillazione tra il valore di -3,83 giorni e il valore di -9,69 giorni.

Grazie alla solidità del fondo cassa, che risulta in crescita rispetto all'anno precedente e che ha sempre mostrato una capienza sufficiente a coprire le esigenze di liquidità, anche per il 2020 non si sono verificati contenziosi né significativi solleciti per ritardi nei pagamenti dovuti e in nessun caso si

sono verificati rallentamenti nei pagamenti a causa della mancanza di liquidità.

2.3.6 Interventi sul patrimonio edilizio

Sotto il profilo della gestione e dell'implementazione del patrimonio edilizio di Ateneo, si può affermare che il 2020 sia stato un anno di svolta. Nel corso dell'anno, infatti, sono arrivati a compimento i passaggi finali di una strategia perseguita nel tempo, attraverso una pianificazione lungimirante e pluriennale. Si è felicemente conclusa, infatti, la progressiva trasformazione dei costi sostenuti per i fitti passivi in risorse investite per l'incremento del valore del patrimonio di proprietà. Al termine di tali passaggi, l'Ateneo può dunque contare su un solido e consistente patrimonio di proprietà: per comprendere la portata di tale risultato è utile ricordare, ad esempio, che nel 2001 il totale dei mq in locazione rappresentava ben il 29% sul totale disponibile, quasi un metro quadro su tre. Il fatto che, per mere contingenze pratiche, la locazione della sede di via Ostiense 131L sia terminata solo poche settimane dopo la fine del 2020, non toglie valore all'affermazione iniziale, ed è, semmai, ampiamente compensato dal successo conseguito dall'Università nel raggiungere l'obiettivo prefissatosi malgrado i difficili mesi di *lockdown*, in cui gli uffici hanno dovuto far fronte alle inevitabili difficoltà del blocco, operando in un clima di costante attenzione ad evitare i rischi di diffusione del contagio, adottando misure di prevenzione che hanno aggiunto uno sforzo supplementare di apprendimento adattativo e resilienza delle procedure seguite. La situazione corrente, in cui si inserisce il dato finale delle dismissioni, perché visto nella naturale continuità dei processi, è descritta nella tabella che segue, contenente il prospetto delle superfici nelle disponibilità dell'Ateneo.

Spazi a disposizione dell'Ateneo nel 2020

mq in proprietà	184.577	83,73%
mq in locazione	0 ¹	---
mq coperti in concessione	35.859	16,27%
Totale sup lorda complessiva (mq)	220.436	

¹ La locazione della sede di via Ostiense 131L è terminata il 31.01.2021. Dato al 31.12.2020: 1.797mq.

La riduzione degli spazi in locazione è stata accompagnata da un costante aumento e miglioramento degli spazi dedicati alla didattica e alla vita universitaria in generale.

Ulteriori nuovi spazi sono stati messi, dunque, a disposizione di studenti e personale universitario nel corso del 2020. L'immobile sito in via Ostiense 123/129 – in utilizzo in precedenza alla Croce Rossa Italiana, e di cui l'Ateneo era già dal 2017 vincitore nell'aggiudicazione dell'asta per l'acquisto – è entrato pienamente nelle disponibilità dell'Università nel corso dell'anno e, a seguito dei doverosi lavori di adattamento, al suo interno sono state trasferite alcune delle funzioni universitarie, tra cui le Segreterie Studenti. L'operazione ha consentito, quindi, di liberare la precedente sede – non di proprietà – di via Ostiense 169/175. L'allestimento della nuova sede, comprensivo del trasloco di arredi e della corposa documentazione collegata agli uffici, è stato svolto durante il picco della prima fase pandemica nel nostro Paese, precisamente nelle settimane in cui più forti sono state le restrizioni e le limitazioni degli spostamenti personali: malgrado ciò, non appena i Dpcm hanno consentito la riapertura delle attività in presenza degli uffici, il personale ha potuto trovare la sede già sistemata, pronta e fruibile. Nella medesima sede potrà essere attivata, nel primo semestre del 2021, la nuova sede del Centro Linguistico di Ateneo.

I mesi di blocco delle attività di cantiere hanno lievemente ritardato, invece, la realizzazione del "Nuovo Rettorato" nello spazio dell'ex Ente Comunale di Consumo, in via Ostiense 133b. L'opera è stata dunque messa a disposizione nei primi mesi del 2021: la sua portata strategica è difficilmente sopravvalutabile, poiché rappresenta un importante investimento, in grado di assicurare una migliore dislocazione e funzionalità degli uffici amministrativi. Al suo interno troveranno posto le funzioni relative all'Amministrazione Centrale di Ateneo, compreso il Rettorato e la Direzione Generale; tale soluzione offrirà, così, anche la possibilità di liberare spazi presso le sedi di via Ostiense 161 e di via G. Chiabrera 199.

Con la consegna dell'area di cantiere, alla fine del 2020 è stato inoltre dato un impulso rilevante e decisivo alla realizzazione del II stralcio per la ristrutturazione e l'ampliamento dell'edificio che ospitava la "Vasca Navale"

e delle aree circostanti, in via della Vasca Navale. L'intervento riguarda una superficie di 12.000 mq coperti oltre a 5.000 mq di parcheggi e locali tecnici.

Sono proseguiti, poi, i lavori per la realizzazione di un nuovo edificio per le Aule presso il complesso di Via Ostiense 236 (ex Alfa Romeo), sede dei dipartimenti di Filosofia, Lingue e Studi Umanistici. Il nuovo edificio accoglierà cinque aule e si svilupperà su due livelli con una superficie totale interessata pari a circa 880 mq. L'intervento, che si concluderà nel corso della prima metà del 2021, consentirà di avere a disposizione nuovi importanti spazi in una struttura ad alta densità di studenti. Giova ricordare che l'area di realizzazione dell'opera era stata acquisita senza l'apertura di un nuovo indebitamento, grazie alle disponibilità finanziarie di Ateneo, risultato dell'accorta e prudente gestione delle risorse di bilancio perseguita negli anni.

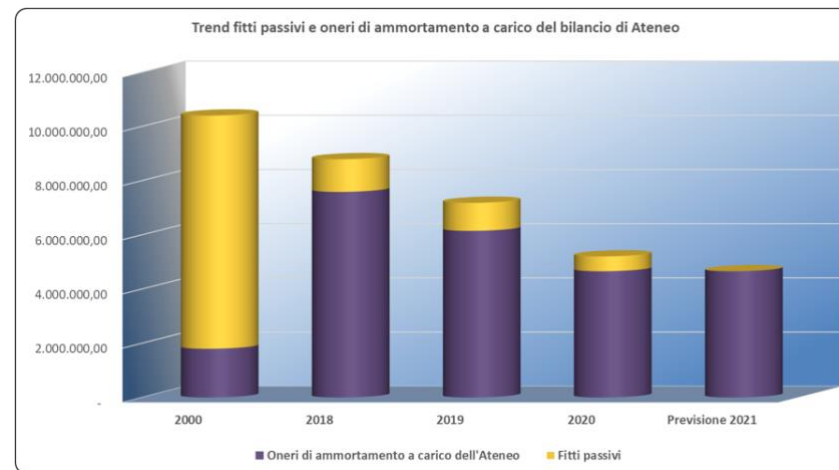
La progressiva acquisizione e sistemazione del patrimonio immobiliare ha consentito una ottimizzazione nella gestione delle locazioni passive. Nel corso del 2019, grazie all'estinzione a metà anno di due dei mutui passivi a carico dell'Ateneo, si è verificata una importante riduzione degli oneri annui di ammortamento, con pieno effetto a partire dal 2020 che registra una riduzione dell'importo degli oneri di ammortamento annuo pari a oltre € 2.900.000 rispetto al 2018.

A seguito della messa in esercizio delle nuove sedi dell'ex Croce Rossa Italiana nella prima metà del 2020 e in vista del completamento dei lavori del nuovo Rettorato, che dovrebbero essere ultimati entro la prima metà del 2021, già nei primi mesi del 2021 sono state completate le operazioni di dismissione degli ultimi immobili in locazione passiva, con azzeramento del relativo costo già a partire dal 2021.

Analizzando l'andamento della spesa per fitti e oneri di ammortamento a carico del bilancio di esercizio nel periodo 2000-2020, gli investimenti operati con lungimiranza dalla Direzione Generale hanno consentito di azzerare il peso delle locazioni passive sul bilancio di Ateneo a fronte di una copertura finanziaria per oneri di ammortamento che si riduce nel tempo per la naturale scadenza dei mutui passivi in essere. Per effetto di questa strategia, tenuto conto del costo complessivo sostenuto a carico del bilancio di Ateneo per locazioni passive e quote di ammortamento dei mutui, a fronte di un costo totale sostenuto per € 10.400.000 nel 2000, nel 2020 il costo è sceso a € 5.204.376 e si prevede pari a € 4.658.176 per 2021, pari alle sole quote di ammortamento per i mutui ancora in essere.

La politica di investimento, razionalizzazione e sviluppo degli spazi di Ateneo ha quindi consentito non solo di acquisire a patrimonio tutti gli spazi utilizzati dall'Ateneo e di ottenere benefici in termini di fruizione e di efficienza degli spazi a disposizione, ma ha anche garantito un risparmio di risorse quantificato, per il periodo 2000-2020, in quasi € 5.200.000.

Nel grafico seguente è riportato il confronto del costo totale per fitti passivi e oneri di ammortamento per mutui tra il 2000 e il 2020, con indicazione della previsione, per il 2021, di azzeramento dei costi per fitti passivi.



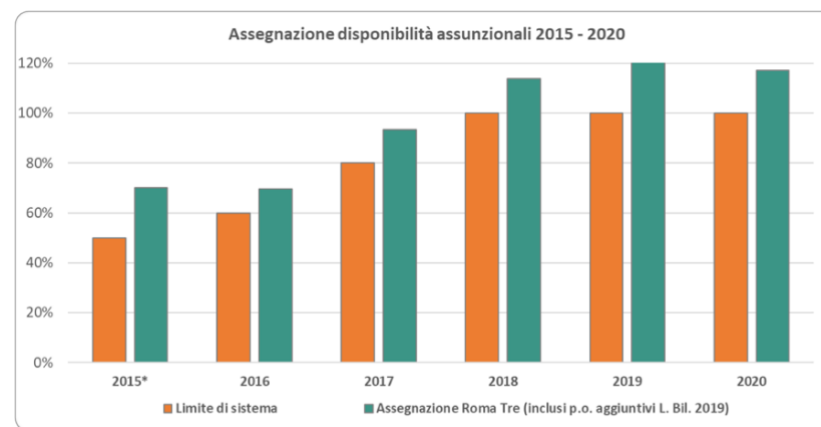
Nel corso del 2020, oltre agli interventi già citati, sono stati posti in essere numerosi interventi nel quadro generale di miglioramento degli spazi a disposizione dell'Ateneo. Tra questi, si ricorda in particolare che:

- sono stati banditi i lavori di adeguamento sismico, manutenzione straordinaria e di tipo impiantistico del complesso edilizio "le Torri" in largo San Leonardo Murialdo. L'intervento riguarda una superficie complessiva di circa 7.000 mq;
- è stato attivato un intervento di manutenzione straordinaria sugli impianti di sicurezza di diverse sedi, diviso in cinque lotti: si è intervenuti, in particolare, sugli impianti di rilevazione e allarme antincendio e di illuminazione di emergenza nelle sedi dell'ex Mattatoio, di via della Vasca Navale 79, di via Ostiense 234 e di via Silvio D'Amico 77. Gli interventi sono tuttora in corso;

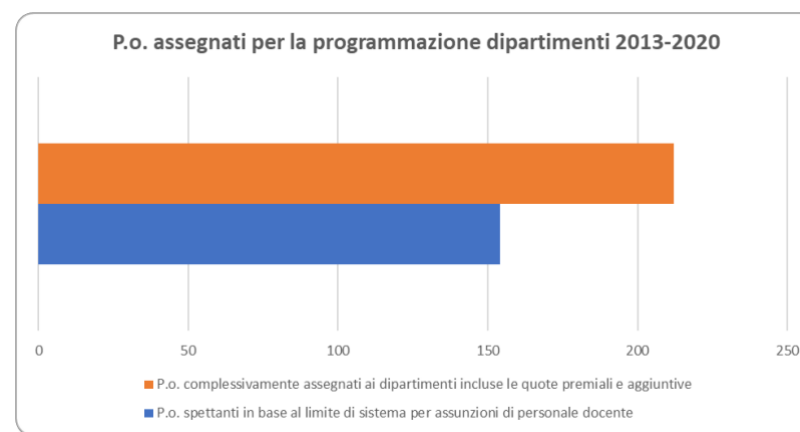
- sono state sottoposte a intervento di manutenzione le facciate e le coperture delle sedi di via Silvio D'Amico 77, via Ostiense 236 e via della Vasca Navale 79;
- sono state portate avanti le azioni che hanno consentito, all'inizio del 2021, di concludere la fase di progettazione definitiva per la realizzazione del "Politecnico del Mare" nel nuovo polo universitario di Ostia. Al momento è dunque in corso la procedura per l'ottenimento delle necessarie autorizzazioni cui seguirà la fase esecutiva del progetto.

2.3.7 Turn over e programmazione del personale

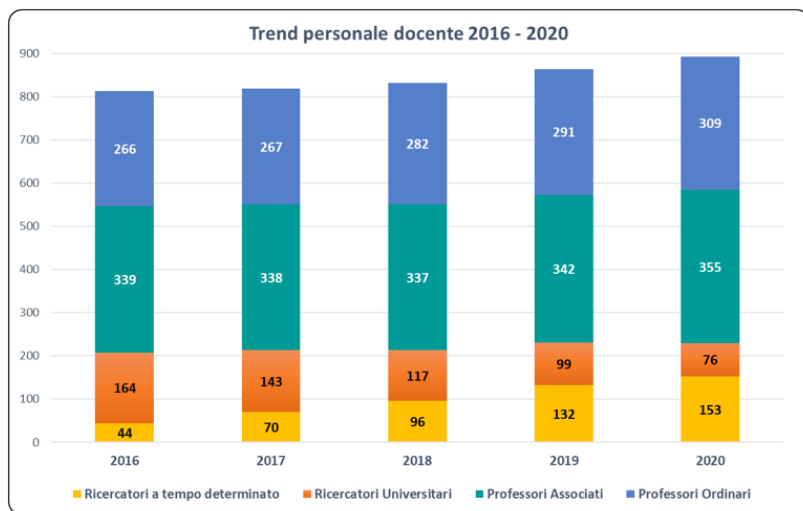
L'annuale assegnazione di disponibilità assunzionali riconosciuta al nostro Ateneo è sempre stata al di sopra del limite di sistema, con un posizionamento ai vertici del sistema universitario. Si ricorda che tale assegnazione rappresenta una mera autorizzazione ad assumere e non è accompagnata da alcuna forma di finanziamento. Ne consegue che ogni disponibilità assunzionale che ecceda il limite dei risparmi per le cessazioni, comporta per l'Ateneo un aumento dei costi che deve necessariamente trovare copertura nell'ambito delle complessive disponibilità di bilancio. Per dare evidenza dell'impegno finanziario necessario alla copertura delle risorse assegnate, nella tabella seguente viene riportato l'andamento per gli ultimi 6 anni dell'assegnazione di disponibilità assunzionali e il confronto con il limite di sistema. Le assegnazioni aggiuntive e premiali hanno comportato, per il periodo considerato, la necessità di reperire risorse ulteriori per un importo complessivo stimato pari a oltre € 4.000.000, da consolidare nei bilanci degli anni successivi alle effettive prese di servizio del personale neoassunto. La programmazione dei punti organico a disposizione e le politiche di reclutamento del personale sono state pertanto possibili solo grazie alla gestione accorta delle risorse a disposizione, con la garanzia costante di copertura dei relativi costi in bilancio.



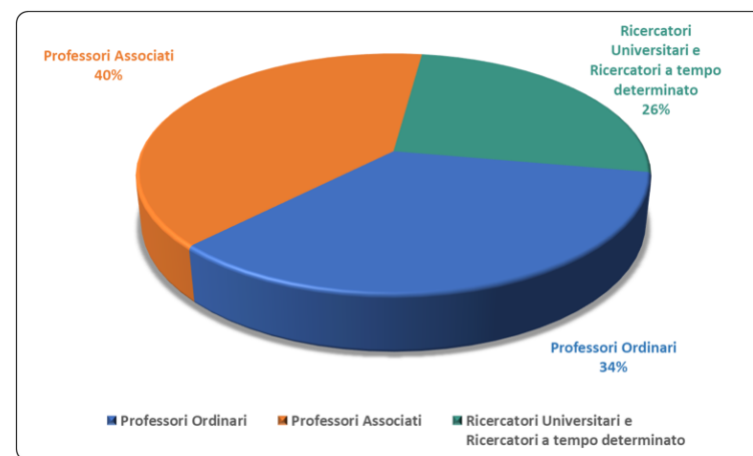
* La differenza tra le assegnazioni 2015 e quelle degli anni successivi risente della modifica nella metodologia di calcolo degli indicatori, con l'esclusione dell'accordo di programma dalle entrate complessive. I risultati ottenuti in termini di solidità della struttura economica, patrimoniale e finanziaria dei bilanci hanno garantito, seppur nell'ambito degli stringenti limiti di legge, l'attrazione e la copertura finanziaria di ampie disponibilità assunzionali. Tali disponibilità hanno consentito, nel periodo 2013-2020, la distribuzione ai dipartimenti di un totale di circa 212 p.o., un valore pari a quasi il 40% in più rispetto al limite di sistema, considerato che la disponibilità corrispondente ai limiti in base alle cessazioni di personale docente nello stesso periodo sarebbe stata pari a 154 p.o.



La facoltà assunzionale aggiuntiva riconosciuta in deroga, le disponibilità premiali e aggiuntive di punto organico, le assegnazioni ricevute sui piani straordinari di reclutamento a valere sul FFO e, soprattutto, la stabilità economica e finanziaria del bilancio di Ateneo che hanno consentito il finanziamento e la realizzazione dei piani straordinari per lo sviluppo della didattica e della ricerca, hanno dato luogo a un eccezionale piano di assunzioni che ha permesso di raggiungere nel 2020 un numero di ricercatori ex L.240/2010 più che triplicato rispetto al 2016,, essendo passato dalle 44 unità presenti in servizio al 31/12/2016 alle 153 unità in servizio al 31/12/2020, e ha dato luogo ad una costante crescita della pianta organica nonostante il perdurare dei limiti al turn over, pari al 100% delle cessazioni di sistema solo a partire dal 2018. Con riferimento alla pianta organica, per il personale docente si è verificato un aumento di quasi il 10% nel periodo 2016-2020, con il passaggio dalle 813 unità al 31/12/2016 alle 893 unità a fine 2020 e un trend sempre crescente nel periodo, come evidenziato nel seguente grafico:



Personale docente e ricercatore in servizio al 31/12/2020



La programmazione del reclutamento si è svolta perseguendo un triplice obiettivo: la soddisfazione delle esigenze di sviluppo dell'Ateneo, il sostegno alla riduzione della sofferenza didattica e il rispetto delle norme e dei vincoli di legge. Tra questi ultimi si ricorda in particolare il vincolo del 20% fissato dalla normativa vigente come limite minimo per le assunzioni di personale docente esterno all'Ateneo. La destinazione vincolata di risorse sin nella fase di programmazione delle disponibilità assunzionali ha sempre garantito il pieno rispetto di tale vincolo, con una percentuale di assunzioni per il 2020 pari al 31% del totale dei punti organico utilizzati per assunzioni di professori di I e II fascia e una percentuale media nel triennio 2018-2020 pari al 37%.

Tale risultato è il frutto di una ragionata programmazione delle risorse assunzionali, realizzata da un lato con l'assegnazione puntuale di risorse di punto organico alle strutture dipartimentali, in funzione dei limiti e dei vincoli previsti dalle normative vigenti, e, dall'altro lato, con la verifica, per mezzo di attività di monitoraggio continuo, delle procedure di effettivo utilizzo delle risorse, messa in atto da parte degli uffici preposti. Questa gestione virtuosa ha consentito di accedere, nel periodo 2016-2020, anche alla premialità prevista nel FFO con assegnazioni aggiuntive di punto organico per la programmazione riconosciute a quegli atenei che abbiano impiegato, nel triennio precedente, almeno il 20% dei punti organico per l'assunzione di personale docente esterno.

Un ulteriore elemento che testimonia l'oculata politica di programmazione assunzionale perseguita dall'Ateneo può essere colto nella capacità di raggiungere l'obiettivo di realizzare una composizione dell'organico dei professori di ruolo tale per cui la percentuale di professori di I fascia sia contenuta entro il 50% della somma dei professori di I e II fascia, come previsto all'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 49/2012. Infatti, per il 2020, il rapporto è pari a poco meno del 47%, con una riduzione complessiva di quasi il 18% rispetto al rapporto esistente nel 2012, anno in cui i professori di I fascia rappresentavano quasi il 57% del totale del personale docente.

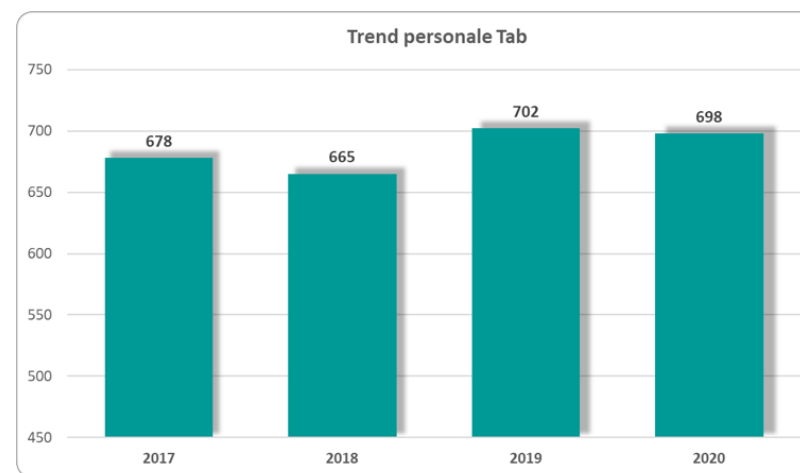
Risulta pienamente rispettato, inoltre, il limite del 50% per le chiamate art. 24, comma 6, L. 240/2010, con una percentuale pari a circa il 43% di chiamate dirette rispetto al totale delle assunzioni di personale docente negli anni 2013-2020, corrispondente al periodo oggetto di monitoraggio da parte del Ministero.

Nella tabella seguente sono riportati i limiti e i vincoli relativi al reclutamento del personale e i relativi risultati di Ateneo per il 2020.

Rispetto dei vincoli normativi relativi al personale

Disposizioni normative	Limite	Risultato di Ateneo 2019
Limite minimo assunzione di personale docente esterno - Art. 18, comma 4, L.240/2010	Almeno 20%	- 31% nel 2020 - 37% nel periodo 2018-2020
Limite massimo assunzioni ex Art. 24, comma 6, L.240/2010	Massimo 50% nel periodo 2013-2019	- 43,56% nel periodo 2013-2020
Rapporto Professori Ordinari su totale Professori - Art.1,c. 2, lett.a) DPCM 07/07/2016, di aggiornamento all'art. 4 D.lgs. 49/2012	Massimo 50%	- 46% al 31/12/2019
Assunzioni ricercatori art. 24, c. 6, lett.b) L. 240/2010 rispetto alle assunzioni di Professori Ordinari - Art.1,c. 2, lett.b) DPCM 07/07/2016, di aggiornamento all'art. 4 D.lgs. 49/2012	In attesa di chiarimenti da parte del MUR, in assenza del DPCM di aggiornamento del vincolo di cui all'art. 4 del D.Lgs. 49/2012	

Per quanto riguarda il personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario, nel biennio 2019-2020 è stato possibile vedere i primi frutti dell'importante programmazione di assunzioni messa in atto ai fini del reclutamento delle nuove professionalità necessarie alla realizzazione di interventi di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi amministrativi.



Pur nel difficile contesto della pandemia da COVID-19, nel corso del 2020 è stato ulteriormente rafforzato l'assetto della Dirigenza di Ateneo, al fine di favorire la diversificazione e lo sviluppo delle competenze professionali specifiche, con particolare riguardo alla sicurezza sanitaria, alla ricerca, al trasferimento tecnologico e alla terza missione nonché al collegamento inter-direzionale tra le Direzioni dell'Ateneo e la Direzione Generale, precisando ulteriormente le relazioni di coerenza tra funzioni di indirizzo, programmazione, controllo e valutazione dei risultati, da un lato, e gestione amministrativa, dall'altro.

Prioritariamente occorre ricordare, come già ricordato in precedenza nella presente relazione, che con l'adozione dei provvedimenti governativi in materia di emergenza sanitaria l'Ateneo ha inteso avvalersi fin dai primi mesi del 2020 di un altissimo profilo di livello dirigenziale per l'assolvimento delle funzioni di Responsabile COVID di Ateneo, affidando il predetto incarico al Dirigente della Direzione 6, Arch. Luciano Scacchi.

Occorre altresì evidenziare che con la nomina nel corso del 2020 di due nuovi Dirigenti di seconda fascia, uno per l'Agenzia per la Ricerca e uno per la Direzione Generale con funzioni di raccordo e presidio per i processi legati al mondo del lavoro, alle scuole, alla società e alle istituzioni nonché per l'innovazione e il trasferimento tecnologico, l'anno 2020 ha potuto registrare un ampliamento del quadro dirigenziale, che risulta pertanto maggiormente articolato, autonomo ed efficace. La dotazione organica di 8 unità ha consentito la realizzazione di una rinnovata e più funzionale

distribuzione degli incarichi a tutto il personale dirigente, avvantaggiandosi dell'apporto proprio di quelle risorse utili ad attuare i processi necessari a consolidare l'autonomia e indipendenza, per il recupero di efficienza e il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa.

2.3.8 Politiche internazionali

Nel corso dell'anno 2020, le politiche internazionali hanno richiesto vari interventi connessi alla gestione della pandemia. Nel mese di marzo 2020 è stato svolto un lavoro coordinato tra la Direzione Generale, il Ministero degli Esteri e il Ministero dell'Università e della Ricerca, in accordo con l'Unità di Crisi del Ministero degli Esteri, per il rientro degli studenti italiani di Roma Tre in mobilità all'estero e il rimpatrio degli studenti stranieri presenti a Roma. Il prosieguo dell'attività didattica in questo contesto è stato garantito offrendo agli studenti vincitori di bandi di mobilità la massima flessibilità, consentendo, in accordo con i vari finanziatori, la possibilità di sospendere la fruizione della borsa per riprenderla nel successivo A.A., oppure di proseguire la mobilità virtualmente nel proprio Paese. Come per gli studenti italiani, anche per gli studenti stranieri sono state rese disponibili lezioni in diretta o in differita via Moodle-Teams-Stream, forum di discussione specifici, servizi di ricevimento, amministrativi, tecnici e bibliotecari con modalità a distanza. Attraverso l'utilizzo delle piattaforme sopra menzionate, nonché dei social media, la comunità accademica di Roma Tre, ivi inclusi gli studenti e i docenti internazionali, è rimasta in contatto durante questo periodo di emergenza, tessendo una rete di scambio e supporto che ha garantito la continuità di tutte le attività.

2.3.9 Piano formativo per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario

Nell'ambito del piano di Ateneo destinato alla formazione del personale, nel 2020 è proseguito il percorso didattico già avviato negli anni precedenti, orientato in particolare allo sviluppo delle professionalità interne del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo.

L'erogazione del piano formativo così come progettato in fase di programmazione ha subito un rallentamento a causa dell'impossibilità di

erogare i percorsi formativi che erano stati previsti per lo svolgimento in presenza.

Tutto il personale dell'Ateneo è stato inoltre impegnato nell'attivazione immediata di forme completamente on-line di erogazione dei servizi normalmente garantiti.

Il piano formativo di carattere generale è stato quindi spostato al 2021, mentre l'amministrazione ha provveduto a organizzare un'intensa attività formativa diretta e personalizzata delle singole unità organizzative coinvolte nell'utilizzo dei nuovi strumenti tecnologici utili al lavoro da remoto.

All'interno del quadro descritto è stato comunque possibile erogare attività di formazione più strutturata su temi specifici. Tra le azioni svolte nel corso del 2020 un focus particolare è stato dedicato ai moduli didattici sul tema "La prevenzione della corruzione. Il sistema di prevenzione della corruzione: rischi corruttivi, misure di contrasto e attori coinvolti" e su quello in materia di "Sicurezza del lavoro", che ha coinvolto pressoché tutti i responsabili degli uffici e si è concluso con un test finale tenutosi nel mese di marzo.

2.3.10 Miglioramento dell'efficienza dei processi amministrativi: informatizzazione e dematerializzazione

Nel corso del 2020 sono state poste in essere numerose iniziative finalizzate all'ulteriore sviluppo dei servizi informatici e di rete a favore di studenti e personale, allo scopo di snellire le procedure burocratiche, migliorare la comunicazione all'interno della comunità accademica e adempiere alle prescrizioni normative vigenti. Si riportano di seguito le principali iniziative realizzate.

Particolare rilievo ricoprono le importanti attività svolte a partire dal mese di marzo del 2020 per consentire a tutto il personale e a tutti gli studenti di continuare a svolgere, senza interruzioni di continuità, le attività istituzionali nonostante l'improvviso incombere della pandemia e delle stringenti misure di contrasto.

Su tutte è necessario evidenziare:

- la disponibilità, realizzata in soli 7 giorni, del sistema unico di gestione della didattica;
- lo svolgimento online di tutta la sessione dei corsi di laurea e laurea magistrale già prevista a partire da 15 giorni dopo l'attivazione del primo lockdown del mese di marzo, con 3.300 discussioni gestite completamente da remoto;
- nella sessione estiva sono stati svolti, in linea con i numeri dello scorso anno, oltre 65.000 esami on line e nel corso del 2020 sono state svolte oltre 18.000 prove con strumenti di prototyping (comprese esercitazioni degli studenti, prove intermedie ed esami finali);
- l'attivazione in tempi stretti di un sistema di prenotazione degli accessi alle sedi dell'Ateneo e della loro verifica automatizzata in apposite postazioni, tutte dotate di termoscanner per la misura della temperatura;
- l'attivazione di protocolli condivisi con il Servizio Prevenzione e Protezione per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro;
- la completa dotazione in 4 mesi di tutte le aule dell'Ateneo di sistemi di videoconferenza, integrati alle dotazioni multimediali e alla piattaforma utilizzata per la didattica a distanza;
- la dotazione, in meno di 3 settimane, di idonei strumenti per consentire al 98,79% del personale lo svolgimento delle attività in modalità smart working, garantendo la regolare esecuzione di tutte le attività ordinarie,
- al fine di consentire a tutti gli studenti l'accesso alla didattica a distanza, sono stati acquistati 500 computer portatili riservati agli studenti in situazione di svantaggio socio-economico;
- l'attivazione del nuovo sistema di gestione delle segnalazioni on-line (ticket) per semplificare le modalità di comunicazione tra studenti e strutture didattiche o amministrative.
- Per quanto riguarda gli aspetti comunicativi, si sottolinea il completamento del passaggio di tutti i siti web istituzionali di Ateneo al nuovo layout unico. Con il nuovo layout, oltre a soddisfare gli obblighi normativi in termini di accessibilità e usabilità, è stato definito uno schema comune di comunicazione a tutti i siti web di ateneo, sia per quanto

riguarda l'impaginazione grafica che i termini semantici utilizzati per la comunicazione.

Nel 2020 sono state svolte anche le procedure per la gestione dei cosiddetti percorsi PeF24 e dei Corsi di Abilitazione al Sostegno attraverso un flusso di richieste completamente dematerializzato e riservando particolare attenzione alla realizzazione di tutte le azioni necessarie a garantire il rispetto dei protocolli di contrasto al Covid. Complessivamente sono stati registrati sul sistema di gestione della carriera degli studenti oltre 3.250.000 eventi di carriera.

2.4 Le criticità e le opportunità

2.4.1 Punti di forza

- Offerta formativa ampia e articolata, rafforzata da un completamento del riordino dei corsi di laurea;
- programmi di internazionalizzazione, sviluppo dell'offerta formativa internazionale, attrazione di studenti stranieri;
- corsi di dottorato di ricerca attrattivi anche per laureati di altri Atenei;
- politiche di gestione del bilancio che garantiscono risultati positivi e fronteggiano la progressiva riduzione delle risorse finanziarie operata dallo Stato;
- politiche di risparmio sulla spesa corrente attraverso aggregazione degli acquisti e razionalizzazione nell'affidamento dei servizi finalizzata alla realizzazione di economie di scala;
- acquisizione di un ingente patrimonio immobiliare distribuito in diverse sedi operative con, al contempo, la garanzia del rispetto del rapporto di indebitamento;
- graduale riduzione della spesa dovuta al pagamento di canoni di locazione degli immobili sede dell'Ateneo;
- strumenti ICT coerenti con l'esigenza di sviluppare servizi efficaci ed efficienti con accesso *web* per il personale e per gli studenti; banche

dati gestionali efficienti e in via di costante sviluppo; rete *wi-fi* con ampia copertura nelle sedi universitarie;

- capillare utilizzo del *web* per i servizi amministrativi agli studenti: tutte le procedure amministrative possono essere svolte *on-line* senza la necessità di recarsi fisicamente presso gli uffici; sistema di *ticketing on-line* per il tracciamento delle richieste/risposte e il monitoraggio della qualità del servizio;
- “*smart card*” e firma elettronica remota qualificata ai docenti e al personale per i servizi di *e-government* del mondo universitario (sistema di identificazione elettronica per l’accesso a informazioni e servizi all’interno delle università);
- servizi al personale come la polizza sanitaria integrativa a condizioni agevolate, la convenzione per la telefonia a tariffa agevolata per le chiamate personali, il contributo economico per asili nido, scuola materna ed elementare, centri e soggiorni estivi;
- investimento di risorse nel sistema bibliotecario che fornisce un servizio distribuito nelle varie sedi; in particolare lo sviluppo della biblioteca digitale ha portato il livello di innovazione e di qualità del servizio a standard elevati;
- contenuta età media del personale tecnico-amministrativo;
- impianti sportivi, attività culturali ed eventi per studenti e personale;
- completamento delle procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato.

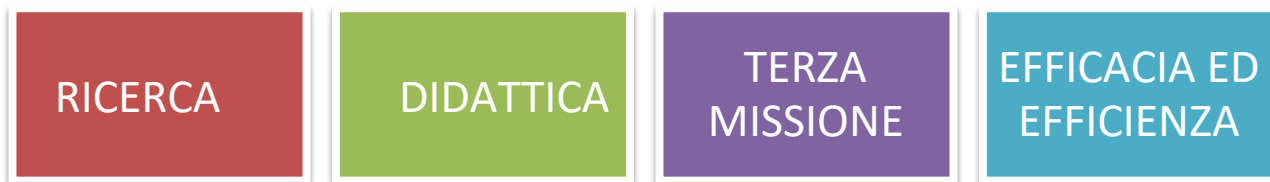
2.4.2 Margini di miglioramento

- Incremento delle forme di autofinanziamento del bilancio di Ateneo con l’aumento della quota derivante da entrate conto terzi e finanziamenti per la ricerca;
- utilizzo a larga scala delle potenzialità del nuovo sistema di contabilità e di controllo di gestione;
- sviluppo degli accordi di internazionalizzazione;
- incentivazione al reclutamento di studiosi e docenti attivi all’estero;
- interventi per ridurre il tasso di abbandono degli studenti;
- potenziamento dell’offerta formativa relativamente ai corsi in lingua straniera;
- miglioramento del portafoglio dei brevetti;
- miglioramento nell’acquisizione delle risorse dall’UE e da agenzie e enti esteri;
- incremento della disponibilità di strutture residenziali;
- sviluppo di politiche per favorire l’*“Open access”* nell’Ateneo ed all’interno del sistema universitario.

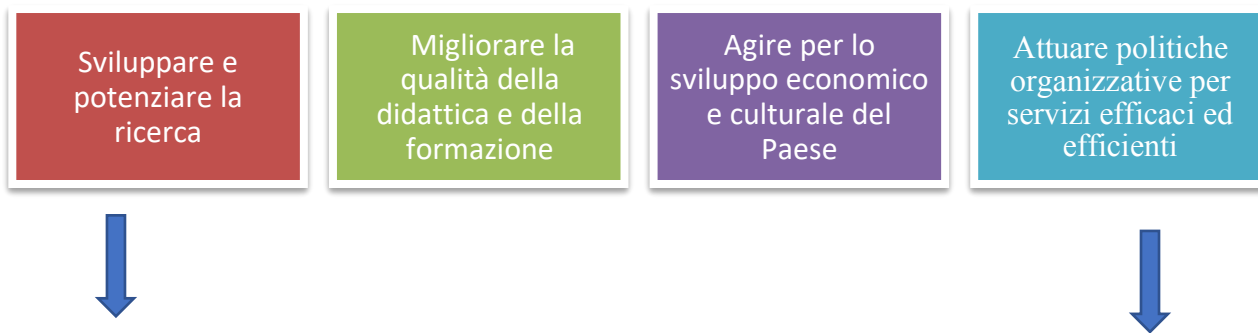
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Albero della Performance

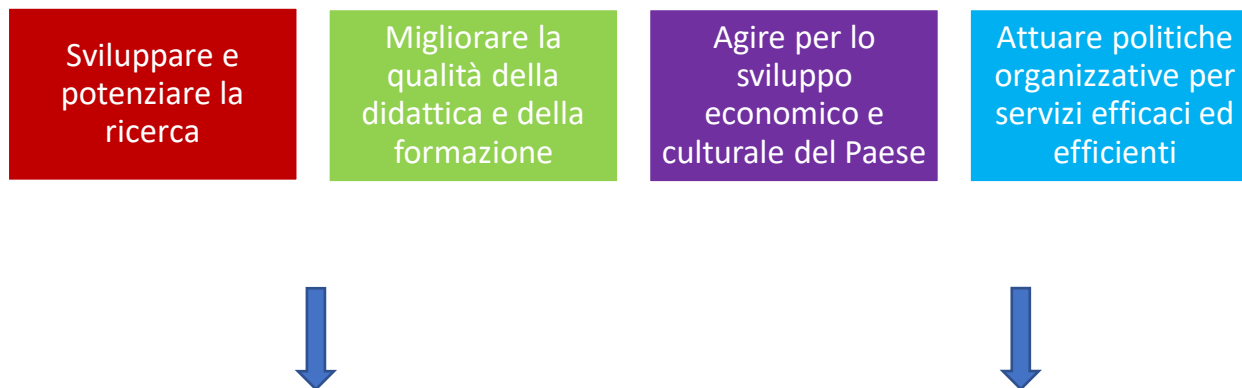
1. PRIORITÀ STRATEGICHE



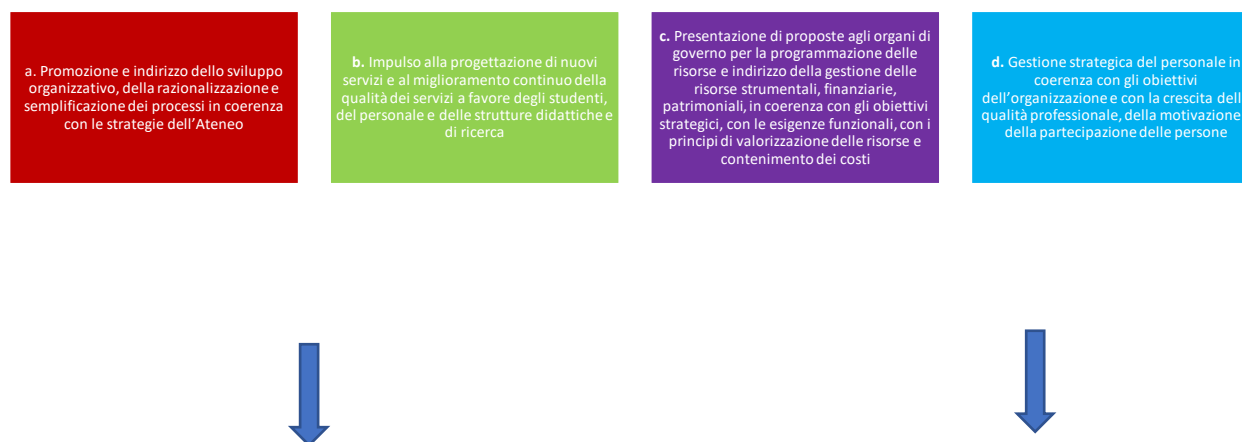
2. INDIRIZZI STRATEGICI GENERALI



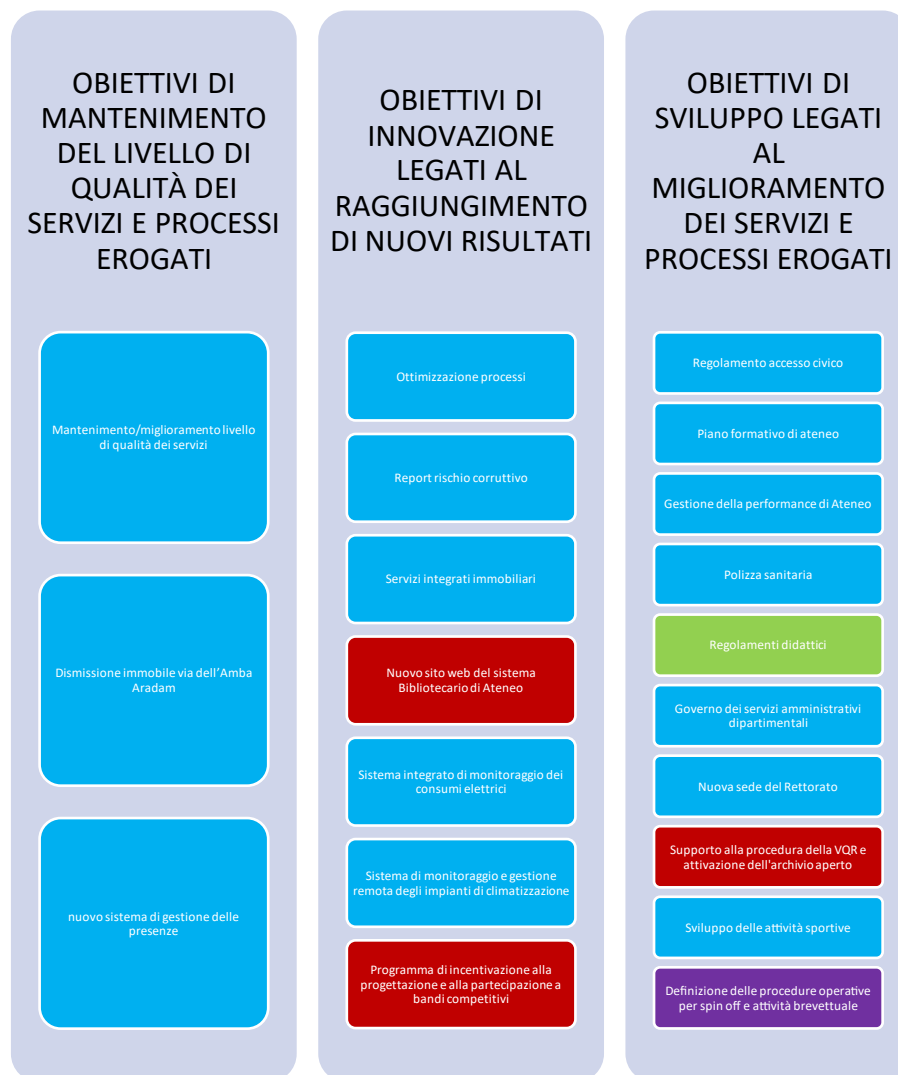
OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

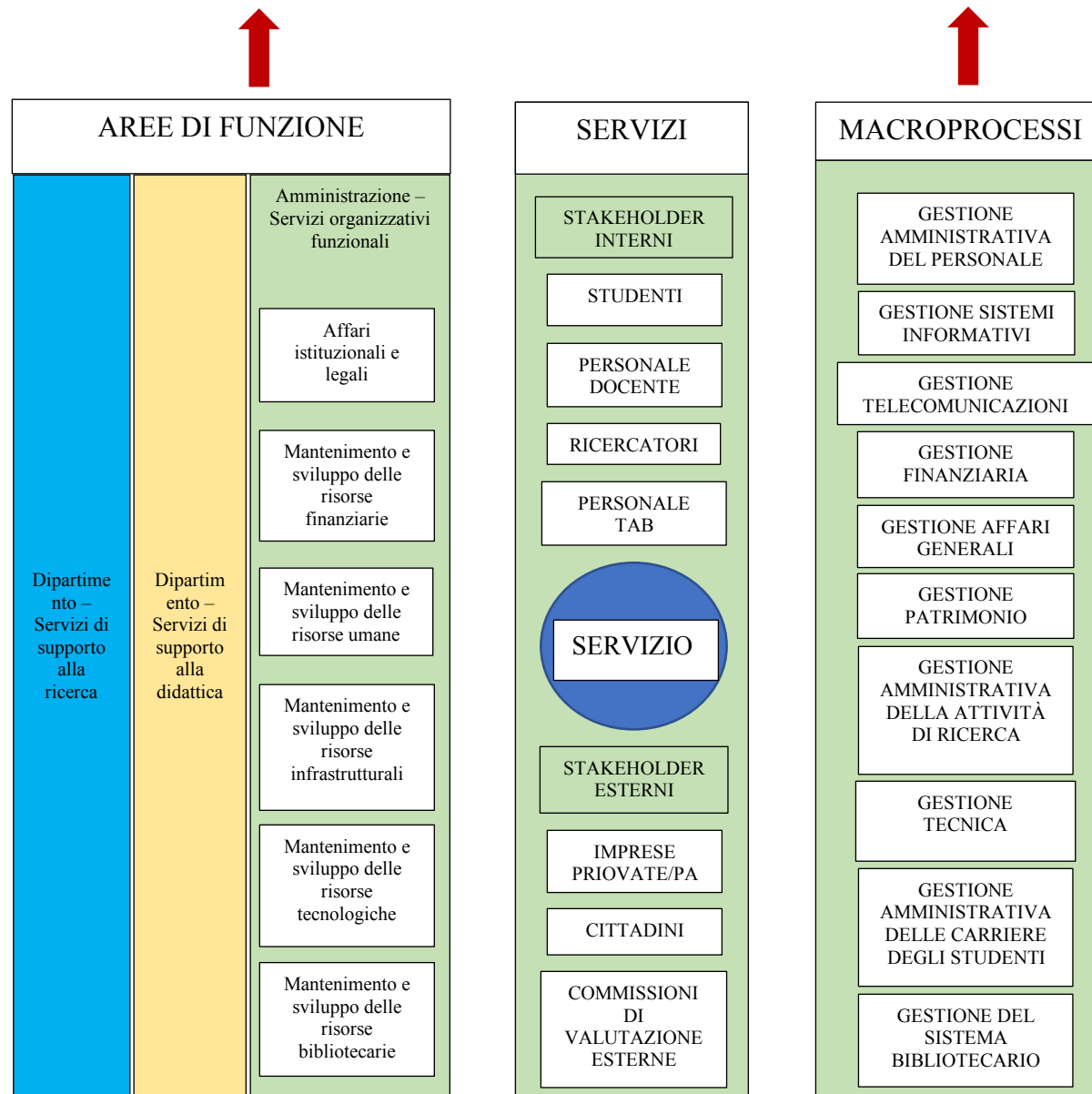


OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE GENERALE



OBIETTIVI ASSEGNATI ALLE STRUTTURE AMMINISTRATIVE





Gli obiettivi operativi discendono da quelli assegnati dagli organi centrali alla Direzione Generale, e sono funzione diretta degli obiettivi strategici dell'Ateneo, definiti in funzione della missione istituzionale.

I servizi erogati in funzione degli stakeholder interni ed esterni sono connessi ai macro-processi a loro volta collegati alle aree di funzione. Le aree di funzione sono raccordate ai macroprocessi, attraverso l'assegnazione di uno o più di essi a ciascuna delle otto Direzioni Ateneo. In questo quadro, la Direzione assegna a ciascun macroprocesso di competenza un'unità organizzativa.

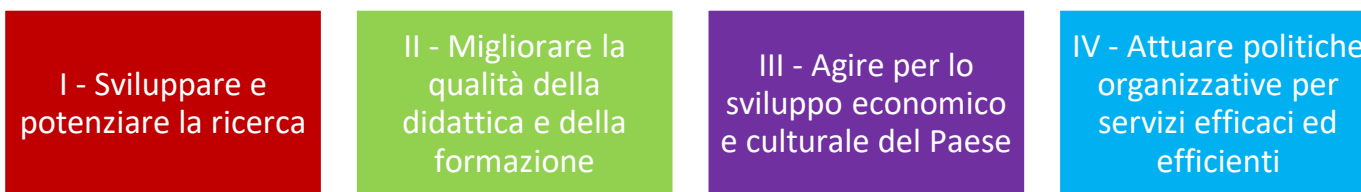
Lo schema riportato consente di analizzare le principali dinamiche della valutazione della *performance* organizzativa evidenziando le relazioni fra Aree di funzione, macroprocessi e *stakeholder* interni ed esterni nell'ambito della prestazione del singolo servizio.

L'attuazione degli obiettivi operativi assegnati viene rendicontata da parte di ciascun Dirigente attraverso le azioni inserite all'interno degli studi di fattibilità.

3.2 Obiettivi strategici

Roma Tre persegue il proprio mandato istituzionale attraverso la realizzazione degli obiettivi strategici generali di seguito elencati che, come anticipato, scaturiscono dallo Statuto oltre che dall'analisi del contesto.

In particolare, gli obiettivi e le azioni elencati e articolati nei Piani strategici della Ricerca, della Didattica e della Terza Missione e nei loro aggiornamenti, nonché nel Documento di Programmazione Triennale di Ateneo, prendono forma in coerenza con quanto stabilito nel D.M. 8.8.2016 "Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università per il triennio 2018-2020".



La declinazione degli obiettivi operativi perseguiti dalle attività del 2020 prende origine dal Piano Strategico 2018-2020, in cui sono raccolti i Piani Strategici per la Didattica, per la Ricerca e per la Terza Missione relativi al triennio in oggetto, e dal Documento di Programmazione Triennale di Ateneo 2017-2020 (entrambi i documenti sono stati approvati nel corso del 2018, alla fine del mese di luglio e marzo rispettivamente). Si evidenzia che i suddetti obiettivi strategici sono stati confermati anche negli anni successivi, risultando in linea con quanto di volta in volta indicato nei nuovi Piani integrati, da ultimo con quello approvato nella seduta CdA del 30/01/2020. Tutti i documenti summenzionati sono consultabili nella sezione 'Programmazione' del sito web istituzionale di Roma Tre.

3.3 Indicatori di impatto azione amministrativa

I target 2020 individuati per gli obiettivi generali di sistema fanno riferimenti ai limiti determinati dalla normativa vigente per il sistema universitario.

I target 2020 degli obiettivi scelti per ciascun ambito strategico fanno riferimento sia al confronto di risultati già positivi ottenuti nello scorso esercizio, sia alla valutazione degli stakeholder dei servizi della struttura amministrativa dell'Ateneo in particolare, studenti, personale docente interno o esterno, personale tab, e fornitori di prodotti e servizi.

Di seguito vengono riportati i risultati conseguiti negli indicatori di impatto della azione amministrativa. Tali risultati costituiscono il riferimento per la valutazione dell'azione della Direzione Generale.

RISULTATI 2020 RISPETTO AGLI INDICATORI GENERALI DI SISTEMA

Obiettivo	Indicatore	Risultato 2019	Target 2020	Risultato 2020
Garantire le spese di investimento e funzionamento dei servizi	Indicatore di personale	66%	<80%	65,82%
Garantire la sostenibilità economico-finanziaria	Sostenibilità economico finanziaria	1,16	>1	1,19
Garantire la sostenibilità economica nel tempo	Indicatore di indebitamento	12%	<15%	8,70%
Contrastare il precariato	Rispetto del limite di spesa per personale a tempo determinato	82.357,56 euro	<230.803,47 euro	167.668,12 euro
Garantire la corretta gestione economica dell'Ateneo	Bilancio di esercizio 2018	PAREGGIO	pareggio	PAREGGIO

SPECIFICI PER AMBITO STRATEGICO

INDICATORI		TARGET	RISULTATO 2020
OBIETTIVO STRATEGICO	I Migliorare la qualità della didattica e della formazione <i>Gli indicatori sono collegati agli obiettivi del Piano Strategico della Didattica (PSD)</i>		
Interventi per la valorizzazione del merito <i>Numero di interventi (esoneri totali o parziali dei contributi di iscrizione) per valorizzare gli studenti meritevoli per a.a. di riferimento (ad esclusione degli interventi previsti dalla no-tax area) in rapporto al numero degli studenti iscritti</i> Obiettivo 1.B del PSD		>=3% degli studenti iscritti <i>valore 2019 – 3,2</i>	3,26
Studenti di scambio outgoing <i>Numero studenti di scambio in uscita coinvolti nei programmi di mobilità europea nell'a.a. t/ t+1</i> Obiettivo 3.A del PSD		>640 <i>valore medio 2017-2019 – 611</i>	678
Percentuale degli studenti soddisfatti delle infrastrutture <i>Numero di studenti che hanno risposto “Decisamente Sì” e “Più sì che no” alle domande del questionario sull’Opinione degli Studenti di Ateneo relative alle aule/ attrezzature/ laboratori, sul totale delle risposte valide</i> Obiettivo 2.A del PSD		>85% <i>valore 2019 – 88%</i>	87,8%
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 2.C del PSD		> 200 <i>valore 2019 – 210</i>	215

OBIETTIVO STRATEGICO	II Sviluppare e potenziare la ricerca <i>Gli indicatori sono collegati agli obiettivi del Piano Strategico della Ricerca (PSR)</i>	
Nuove prese di servizio di Ricercatori a TD <i>Numero di ricercatore a TD in servizio</i> Obiettivo OF del PSR	>150 valore 2019 – 132	153
OBIETTIVO STRATEGICO	III Agire per lo sviluppo economico e culturale del paese <i>Gli indicatori sono collegati agli obiettivi del Piano Strategico della Terza Missione (PSTM)</i>	
Studenti per aziende partner <i>Rapporto tra gli studenti iscritti e il n° di aziende associate al servizio di placement</i> Obiettivi categoria D del PSTM	< 40 valore 2019 – 42,43	37,39
OBIETTIVO STRATEGICO	IV Attuare politiche amministrative, efficaci, efficienti e trasparenti	
AMBITO CONTABILITA'		
Tempo medio di pagamento fornitori <i>Tempo medio intercorrente dalla data riportata sulla fattura e l'effettivo pagamento dei fornitori</i>	<-5 gg valore 2019 -9,1	-5,23
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 valore 2019 - 8,09	8,94
AMBITO PERSONALE		

<p>Grado di soddisfazione utenti sui servizi di amministrazione e gestione del personale interno</p> <p>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</p>	<p>>6</p> <p><i>Il questionario è stato somministrato per la prima volta nel 2020</i></p>	<p>7,6</p>
<p>Grado di soddisfazione utenti dei servizi di amministrazione e gestione del personale esterno</p> <p>Questionario sul ciclo di vita dei contratti di insegnamento: media dei giudizi CSAT complessiva</p>	<p>>6</p> <p>valore 2019 - 8,03</p>	<p>8,19</p>
<p>AMBITO SERVIZI SOCIALI E WELFARE</p>		
<p>Grado di soddisfazione utenti rispetto agli strumenti di welfare</p> <p>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.</p>	<p>>6</p> <p><i>Il questionario è stato somministrato per la prima volta nel 2020</i></p>	<p>7,71</p>
<p>AMBITO APPROVVIGIONAMENTI</p>		
<p>Costo telefonia fissa per persona</p> <p>Utenze e canoni per telefonia fissa (codice SIOPE SX.U.1.03.02.05.001) f personale (docenti + personale TAB + assegnisti + dottorandi)</p>	<p><50,00 euro</p> <p>valore 2019 - 48,58 euro</p>	<p>38,5</p>
<p>Costo telefonia mobile per persona</p> <p>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</p>	<p><290,00 euro</p> <p>valore 2019 -289,00 euro</p>	<p>171,00</p>
	<p><1.900.000,00 euro</p>	<p>1.536.316,84</p>

Fitti passivi Spesa per Locazioni (codice SIOPE 2510 e SX.U.1.03.02.07.001)	valore 2019 – 2.032.447,28 euro	
AMBITO EDILIZIA		
Tempestività degli interventi Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi dei docenti e del personale TAB in riferimento alla domanda “gli interventi sono tempestivi “su scala 1-10.	>6 <i>Il questionario è stato somministrato per la prima volta nel 2020</i>	6,81

3.4 Obiettivi e piani operativi

Il Piano Integrato 2020-22 classifica gli obiettivi operativi in **Obiettivi di innovazione, sviluppo e mantenimento**. La distinzione è funzionale alla definizione e misurazione degli **standard di qualità** dei servizi erogati, sulla scorta delle indicazioni formulate nelle Delibere dell’ANAC (ex CiVIT) nn. 88/2010 e 3/2012, per la realizzazione del miglioramento continuo della *performance*, in funzione della riduzione dei costi a fronte di una maggiore qualità dei servizi erogati.

Il monitoraggio del rispetto degli indicatori e *target* individuati attraverso il processo di mappatura consente di verificare il mantenimento e miglioramento del livello qualitativo dei servizi erogati.

I piani di realizzazione dei singoli obiettivi vengono redatti dai Dirigenti coinvolti, e riportati nelle schede di fattibilità che vengono successivamente utilizzate per il monitoraggio e la validazione del grado di raggiungimento da parte della Direzione Generale.

Gli obiettivi operativi sono riportati nello schema che segue dove sono descritti, oltre alla tipologia, gli obiettivi strategici di riferimento, gli indicatori e i valori *target* di riferimento per tutta la validità dell’obiettivo, il valore di partenza del target, il grado di raggiungimento certificato dalla Direzione Generale e i capitoli di bilancio destinati alle risorse necessarie al raggiungimento dell’obiettivo.

Obiettivi operativi di esercizio

N.	Tipologia	Relazione con Obiettivo str.	Anticorruzione Trasparenza	Dir.	Nome	Descrizione	Indicatore	Target 2020	Risultato 2020
1	Manutenimento	IV	A, T	1	Assicurazione processi cardine direzione 1	Stipendi, formazione del personale, livelli di servizio rete, telefonia, aule didattiche	Verifica della capienza della dotazione di cassa	Sempre capiente	RAGGIUNTO
							Disponibilità delle piattaforme di fonia e rete	>98%;	99,98%
							Disponibilità degli apparati audio-video delle aule didattiche	>98%	99,2%
2	Manutenimento	IV	A, T	2	Assicurazione processi cardine direzione 2	Corretta esecuzione delle procedure contrattuali.	Livello di successo delle procedure contrattuali	>80%	100%
3	Manutenimento	I	A, T	3	Assicurazione processi cardine direzione 3	Bilancio, Elezioni, offerta formativa	Predisposizione del bilancio preventivo, di esercizio e consolidato, nei tempi utili al rispetto delle scadenze per la presentazione agli organi di governo	100% rispetto delle scadenze di norma	100%
							Corretta esecuzione delle procedure elettorali determinate dagli organi	Decreti di nomina degli eletti	100%
							Documenti di supporto e verifica normativa sulle proposte di offerta formativa dei corsi di laurea a e laurea magistrale;	Predisposizione dei documenti previsti	100%
4	Manutenimento	IV	A, T	4	Assicurazione processi cardine direzione 4	Apertura e disponibilità delle strutture	Disponibilità di strutture e servizi	> 98%	99,99%
5	Manutenimento	I	A, T	5	Assicurazione processi cardine direzione 5	Supporto alla mobilità degli studenti	Numero di borse di mobilità assegnate	+/- 5% valori 2019 (98%)	99%
6	Manutenimento	I	A, T	6	Assicurazione processi cardine direzione 6	Servizi bibliotecari, servizi sportivi, tirocini e placement, presidiare l'aggiornamento e il monitoraggio costante dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi	questionari soddisfazione,	Positivi >90%	96%
							disponibilità delle piattaforme di tirocinio e placement	> 98%	99,99%
							Dati aggiornati	100%	100%

						della L. 190/2012 e decreti attuativi			
7	Mantenimento	II	A, T	7	Assicurazione processi cardine direzione 7	ricerca	Supporto amministrativo e studio delle novità normative e regolamentari riguardanti l'avvio dei cicli dottorali	Predisposizione dei documenti previsti; Pubblicazione bando XXXV ciclo dottorale secondo i termini previsti nel calendario dell'offerta formativa	100%
8	Mantenimento			8	Assicurazione processi cardine direzione 8	Gestione degli impianti di climatizzazione, mobilità e sostenibilità	Disponibilità degli impianti di gestione del clima	> 90%	98,8%
9	Sviluppo	IV	T	6	Regolamento accesso civico		Elaborazione e adozione di un Regolamento sull'accesso civico.	Regolamento sull'accesso civico	RAGGIUNTO
10	Innovazione	IV	A	6, 1, 2, 3, 4, 5, 7	Ottimizzazione processi		Aggiornamento della mappatura dei servizi/processi con rilevazione del rischio corruttivo	Nuovo schema dei processi	RAGGIUNTO
11	Innovazione	IV	A	6, 1, 2, 3, 4, 5, 7	Report rischio corruttivo		Realizzazione di un nuovo report del rischio corruttivo a partire dalla nuova mappa dei processi	Nuovo report del rischio corruttivo	RAGGIUNTO
12	Sviluppo	IV	A	1	Piano formativo di ateneo	Attivare un piano formativo di Ateneo negli ambiti dei contratti, informatizzazione dei processi, lingua inglese e anticorruzione	Numero corsi predisposti per un totale del personale TAB coinvolto superiore all'80%	4	4
					L'obiettivo è stato rideterminato nel corso del monitoraggio intermedio del mese di luglio 2020 (v. paragrafo 1). La prevista erogazione dei corsi è stata impedita dall'impossibilità le attività che prevedevano insegnamenti in presenza. Il nuovo target ha previsto la predisposizione di un nuovo piano con attività formative dove possibile effettuate online e la loro erogazione nel 2021.				
13	Sviluppo	IV	T	1	Gestione della performance di Ateneo	Modificare il sistema di definizione, monitoraggio e	Nuovo SMVP e attivazione di strumenti di monitoraggio e rendicontazione	Elaborazione di una bozza di nuovo SMVP.	RAGGIUNTO

						valutazione della performance di Ateneo		Progettazione e avvio di una procedura di acquisizione per una piattaforma informatica per la gestione degli obiettivi	
14	Sviluppo	IV		2	Polizza sanitaria	Attivare una procedura di gara per l'assegnazione del servizio di gestione della polizza sanitaria di Ateneo	Bando di gara	Pubblicazione di una procedura di gara	RAGGIUNTO
15	Mantenimento	IV		2	Dismissione immobile via dell'Amba Aradam	Attivare una procedura per l'Asta di acquisizione dell'immobile attualmente di proprietà dell'Ateneo	Procedura di Asta pubblica	Predisposizione di attività e documentazione per l'attivazione di un Asta pubblica	RAGGIUNTO
					L'obiettivo è stato rideterminato nel corso del monitoraggio intermedio del mese di luglio 2020 (v. paragrafo 1). L'emergenza Covid-19, che ha causato disagi e rallentamenti delle attività degli uffici amministrativi esterni all'Ateneo, non ha permesso il reperimento in tempo utile della documentazione tecnico-urbanistica necessaria per la pubblicazione dell'asta entro la fine dell'anno. Il nuovo target ha previsto la preparazione completa dei materiali e delle procedure interne e la pubblicazione dell'asta nel 2021.				
16	Sviluppo	I – Ob. 1.A PSD		3	Regolamenti didattici	Semplificazione della regolamentazione di Ateneo in materia di offerta formativa, con particolare riferimento ai regolamenti didattici dei corsi di laurea e di laurea magistrale	Nuovi regolamenti didattici	Predisposizione 1 nuovo schema tipo di regolamento didattico da presentare all'approvazione degli organi	RAGGIUNTO
17	Sviluppo	IV		3	Governo dei servizi amministrativi dipartimentali	Definizione e omogeneizzazione delle procedure contabili e di bilancio con le strutture dipartimentali e consolidamento delle corrette dipendenze funzionali	Circolari operative, decreto di integrazione delle competenze delle direzioni e delle aree di riferimento	Emanazione di almeno una circolare e 2 decreti di modifica alle direzioni 3 e 7	RAGGIUNTO

18	Sviluppo	IV		4	Nuova sede del Rettorato	Attivazione della nuova sede del rettorato con trasferimento delle attività	Predisposizione del piano definitivo di trasferimento degli uffici nella nuova sede	100%	RAGGIUNTO
					L'obiettivo è stato rideterminato nel corso del monitoraggio intermedio del mese di luglio 2020 (v. paragrafo 1). A causa dell'emergenza Covid-19, i lavori del cantiere hanno subito un rallentamento. Il nuovo target ha previsto per il 2020 il completamento del piano definitivo di trasferimento e il trasferimento degli uffici nella prima metà del 2021.				
19	Innovazione	IV		4	Servizi integrati immobiliari	Predisposizione nuovo capitolato appalto servizi integrati immobiliari pubblicazione gara	Capitolato di gara	Predisposizione di un capitolato di gara da sottoporre all'approvazione	RAGGIUNTO
20	Mantenimento	IV	A	5	nuovo sistema di gestione delle presenze	Realizzazione e disponibilità per gli utenti di una nuova piattaforma per la gestione delle presenze del personale TAB	Nuova piattaforma cartellinoweb.uniroma3.it	Pubblicazione per i dipendenti autorizzati della nuova piattaforma all'indirizzo web http://presenze.uniroma3.it	RAGGIUNTO
21	Sviluppo	IV	T	5	Supporto alla procedura della VQR e attivazione dell'archivio aperto	Attivazione delle procedure di conferimento dei prodotti, realizzazione di reportistica per la selezione dei prodotti, attivazione dell'archivio aperto di Ateneo	Percentuale di prodotti conferiti alla VQR pubblicati in OpenAccess	10%	RAGGIUNTO
22	Sviluppo	IV		6	Sviluppo delle attività sportive	messa a norma locali spogliatoio e posa in opera di campo di calcio in erba sintetica, presso lo Stadio "Alfredo Berra"	procedure di gara	Pubblicazione di una procedura di gara per la messa a norma degli spogliatoi e una per la posa in opera della superficie in erba sintetica	RAGGIUNTO
23	Innovazione	I – Ob. 2.A PSD		6	Nuovo sito web del sistema Bibliotecario di Ateneo	Progettazione, elaborazione e implementazione di un nuovo portale del Sistema Bibliotecario di Ateneo, conforme con il nuovo sito web unico di Roma Tre	Nuovo portale sba.uniroma3.it	Pubblicazione all'indirizzo web http://sba.uniroma3.it del nuovo portale secondo le linee guida dell'Ateneo.	RAGGIUNTO

24	Mantenimento Innovazione	II – Ob OR PSR		7	Programma di incentivazione alla progettazione e alla partecipazione a bandi competitivi	Istituzione in via sperimentale di un programma pilota di sostegno alla partecipazione del personale dell'Ateneo a bandi competitivi di natura internazionale e nazionale	Livello di avanzamento del programma di incentivazione attraverso la presentazione e il finanziamento delle proposte progettuali	Emanazione di un bando	RAGGIUNTO
25	Sviluppo	III OB 2.1.3 PSTM		7	Definizione delle procedure operative per spin off e attività brevettuale	Iter da seguire per la costituzione di spin-off universitari e la presentazione di richieste brevettuali	Predisposizione di vademecum esplicativi delle procedure operative	Pubblicazione di 2 vademecum esplicativi	RAGGIUNTO
26	Innovazione			8	Sistema integrato di monitoraggio dei consumi elettrici	Realizzazione di un sistema integrato per la rilevazione, il monitoraggio in tempo reale e la segnalazione di anomalie	Configurazione di una piattaforma applicativa dedicata	Attivazione del sistema	RAGGIUNTO
27	Innovazione			8	Sistema di monitoraggio e gestione remota degli impianti di climatizzazione	Realizzazione di un sistema integrato per il monitoraggio in tempo reale del funzionamento e la gestione remota degli impianti di climatizzazione	Configurazione di una piattaforma applicativa dedicata	Attivazione del sistema	RAGGIUNTO

La declinazione degli obiettivi è consultabile nell'ALLEGATO 3

3.5 Obiettivi individuali

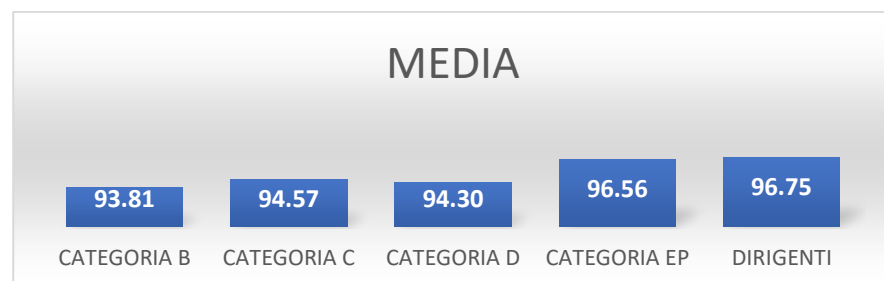
Le modalità, i tempi e i parametri utilizzati per la valutazione della performance individuale sono dettagliatamente descritti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo, così come validato dall'Organismo Indipendente di Valutazione il .

In particolare, ciascun dipendente è stato valutato sia in base al grado di raggiungimento degli obiettivi personali assegnati, sia in base alla redazione da parte dei responsabili di una scheda di valutazione che descrive il grado di soddisfazione percepito rispetto al contributo assicurato al funzionamento della struttura e al comportamento organizzativo.

Per il personale dirigente e i capi area in dipendenza diretta gli obiettivi personali corrispondono con gli obiettivi operativi assegnati dalla Direzione Generale precedentemente descritti. Per il resto dei dipendenti l'obiettivo personale corrisponde in via ordinaria al corretto completamento dei processi assegnati alla struttura di appartenenza, ferma restando la possibilità di specifici obiettivi ulteriori assegnati al singolo dipendente.

Il raggiungimento viene misurato dal grado di soddisfazione degli *stakeholder* che fruiscono dei servizi (analisi di *customer satisfaction*), e in via subordinata dal responsabile del servizio sulla base di parametri di mantenimento della qualità dei servizi erogati dedotta dalle schede dei servizi allegata alla Relazione della Direzione Generale.

Di seguito la visualizzazione grafica dei risultati misurati.



La realizzazione degli obiettivi assegnati ai Dirigenti e da questi declinati ai responsabili delle Aree amministrative è stata monitorata a metà anno, entro il mese di luglio 2020, utilizzando le schede di sintesi di ogni obiettivo. Nella fase di monitoraggio, come descritto al paragrafo 1, per 3 degli obiettivi è stata segnalata la necessità di rideterminazione progettuale, mentre per tutti gli altri è stata dichiarata la corrispondenza a quanto dichiarato in fase progettuale e descritto nella scheda stessa. La scheda è stata poi utilizzata per certificare il raggiungimento degli obiettivi fissati.

La valutazione del personale dirigente e tecnico, amministrativo e bibliotecario è stata completata al termine del mese di marzo 2021 utilizzando la piattaforma informatica dedicata alla gestione del ciclo della *performance* adottata dall'Ateneo.

Il ciclo è stato concluso con la valutazione positiva del Direttore Generale deliberata dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. e) del D.Lgs. n. 150/2009, che, nella seduta del 22 giugno ha confermato il parere espresso dal Nucleo di Valutazione riunitosi il giorno 3 giugno 2021.

Parte integrante della Relazione sull'attività di gestione della Direzione Generale sono le schede prodotte per ogni Direzione che riportano in sintesi i valori indicativi della produttività di ciascuna struttura insieme ai principali target raggiunti e alle criticità emerse. Il risultato positivo che si evince dai dati 2020 concorre, insieme alle indagini di *customer satisfaction*, a certificare il raggiungimento completo degli obiettivi di ciascun ufficio amministrativo.

Come premesso l'Ateneo nel 2019 ha avviato, proprio in relazione alla valutazione degli obiettivi di performance dei processi delle strutture amministrative, la sistematica applicazione dell'analisi della soddisfazione degli utenti.

Nei primi mesi del 2021 sono state effettuate 4 attività di *customer satisfaction* destinate ai cittadini non dipendenti dell'Ateneo titolari di incarichi di docenza nel 2020, alle imprese che, nello stesso anno, hanno avuto rapporti contrattuali con le strutture dell'Ateneo, a docenti e dipendenti dell'Ateneo rispetto ai servizi offerti dagli uffici amministrativi nello stesso arco temporale, nonché, infine, a Presidenti delle Scuole e Direttori di Dipartimento sempre rispetto ai servizi offerti nel corso del 2020 dalle strutture amministrative e dal personale TAB addetto ai servizi di Ateneo.

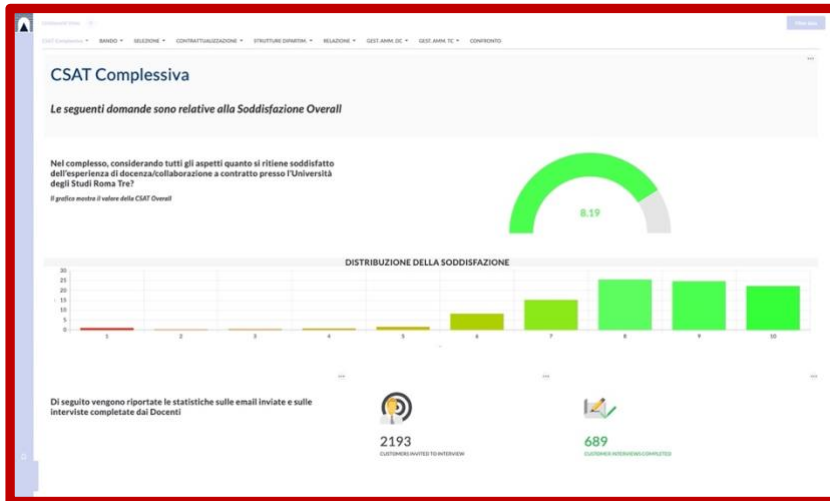
I questionari sono stati articolati in modo da percepire il grado di soddisfazione relativamente a diversi aspetti dei complessi processi amministrativi, così da poter valutare le diverse componenti dell'amministrazione centrale e dipartimentale che presiedono alle attività svolte, ma anche per potere agire puntualmente in caso di giudizi non positivi su particolari fasi del processo.

Le quattro campagne completate hanno fornito importanti risultati, che vanno al di là della pur utile valutazione delle strutture, cominciando a fornire le prime indicazioni su possibili interventi che divengono obiettivo di miglioramento per l'anno in corso.

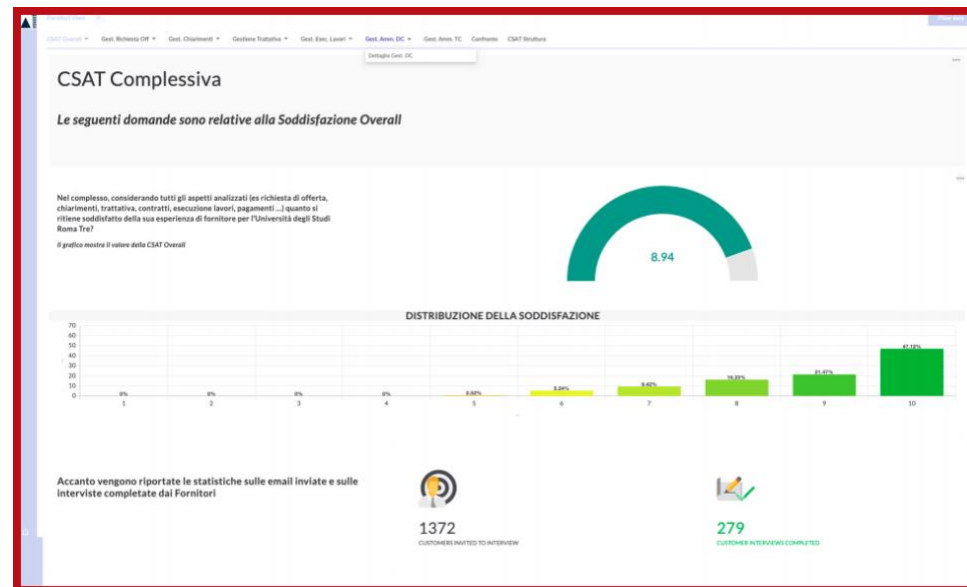
Con i dati acquisiti in questa terza annualità è possibile valutare le variazioni del dato di soddisfazione e relazionarlo agli interventi correttivi messi in atto a seguito della rilevazione dell'anno precedente.

Il dato 2020 risulta in linea con quello del 2019 ed evidenzia un leggero miglioramento del livello di soddisfazione sulla quasi totalità degli argomenti esposti.

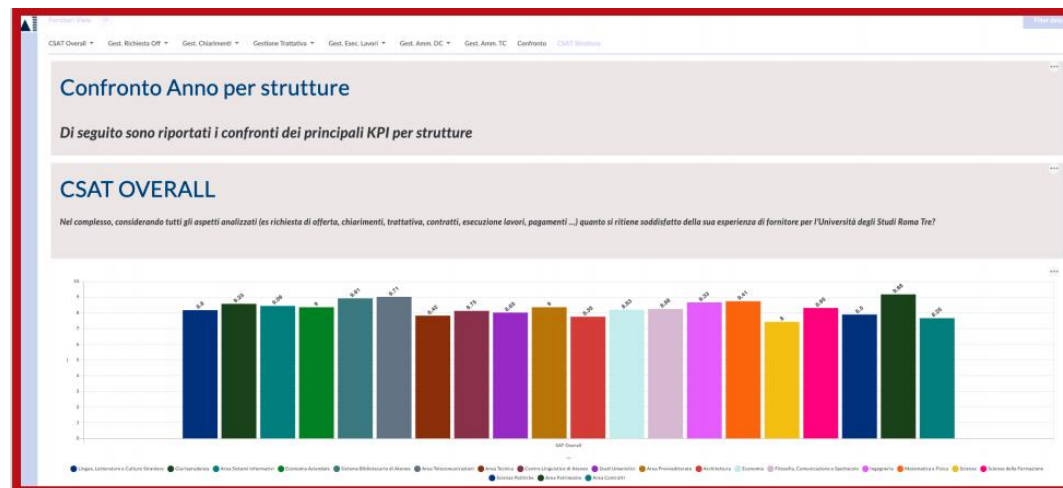
Di seguito sono riportati alcuni dati di sintesi (per la consultazione integrale dei dati disponibili si rimanda al "[Cruscotto Performance](https://www.uniroma3.it/ateneo/programmazione/cruscotto-performance)" del portale d'Ateneo <https://www.uniroma3.it/ateneo/programmazione/cruscotto-performance>):



Campagna di customer satisfaction sulle attribuzioni di contratti di insegnamento



Campagna di customer satisfaction sulle procedure di acquisto – soddisfazione complessiva (1-10)



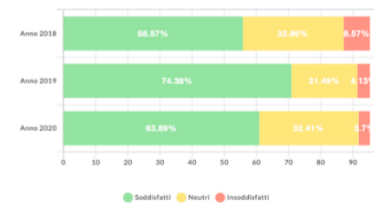
Campagna di customer satisfaction sulle procedure di acquisto – risultato per struttura organizzativa

Confronto Anni 2018 - 2020

Di seguito sono riportati i confronti dei principali KPI tra l'Anno 2018 e l'Anno 2020

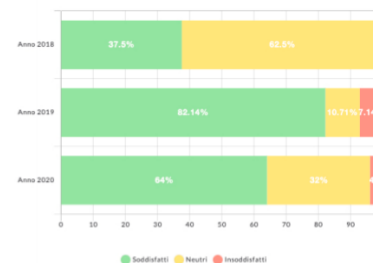
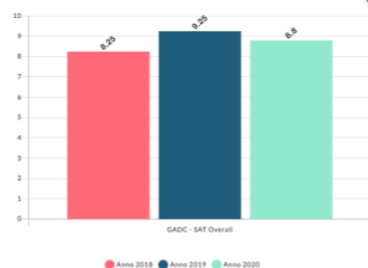
CSAT OVERALL

Nel complesso, considerando tutti gli aspetti analizzati (es richiesta di offerta, chiarimenti, trattativa, contratti, esecuzione lavori, pagamenti ...) quanto si ritiene soddisfatto della sua esperienza di fornitore per l'Università degli Studi Roma Tre?



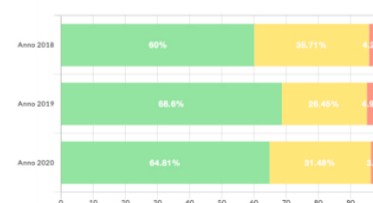
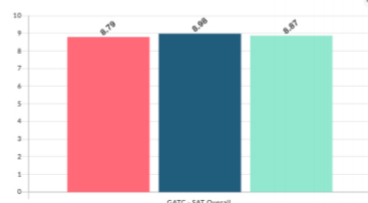
CSAT GESTIONE AMMINISTRATIVA DURANTE I CONTRATTI

È nel complesso, quanto è soddisfatto della relazione con il personale degli uffici dell'amministrazione centrale con il quale ha interagito durante il periodo di esecuzione del servizio/lavoro fornito?



CSAT GESTIONE AMMINISTRATIVA AL TERMINE DEL CONTRATTO

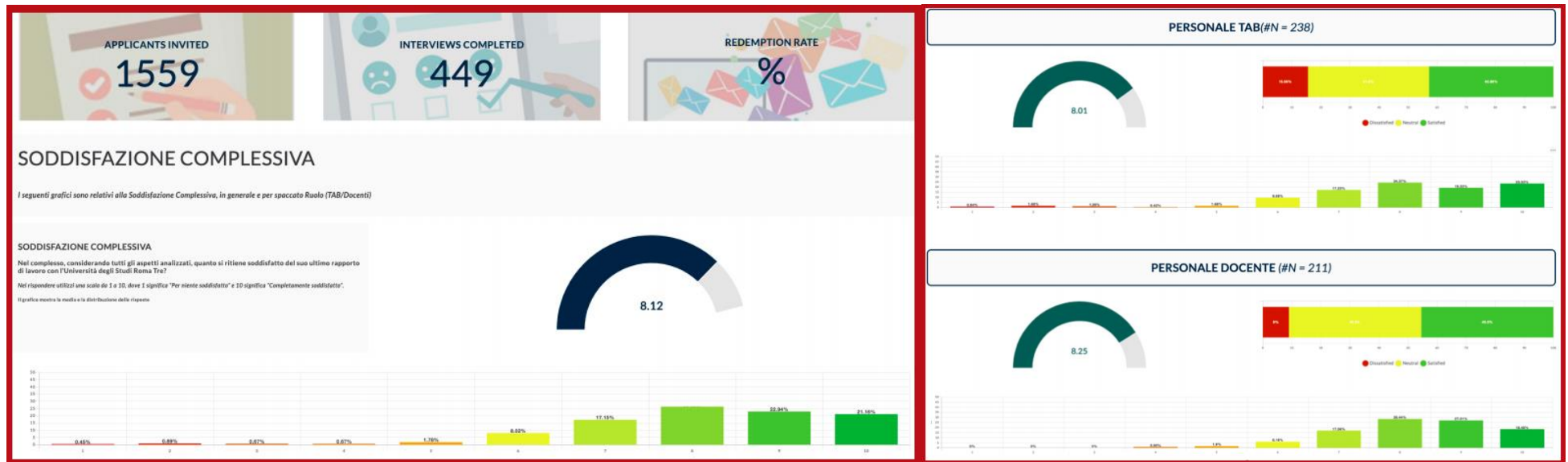
È nel complesso, quanto è soddisfatto della fase di gestione amministrativa al termine delle prestazioni?



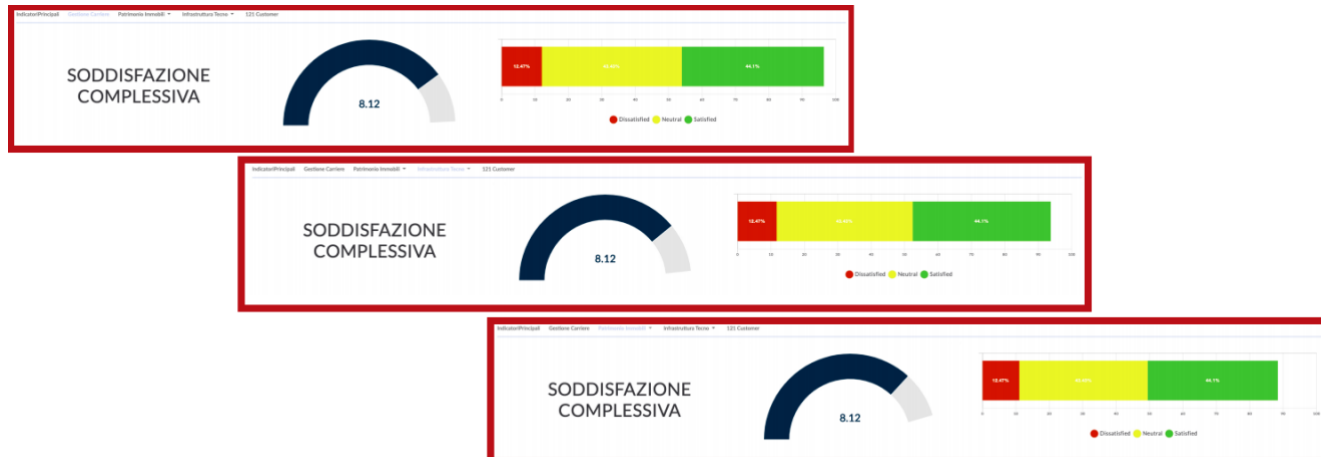
Campagna di customer satisfaction sulle procedure di acquisto – confronto 2018-2020



Campagna di customer satisfaction sulle esperienze Erasmus



Campagna di customer satisfaction rivolta a docenti e personale TAB – valutazione dei servizi amministrativi



Campagna di customer satisfaction rivolta a docenti e personale TAB – valutazione gestione carriere, infrastruttura tecnologica e patrimonio immobiliare.

4. PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE ORGANIZZATIVO

4.1 Il Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è un organo di garanzia che nasce con un duplice obiettivo: razionalizzare e semplificare tutte le attività che mirano al miglioramento dell'ambiente di lavoro e del benessere dei lavoratori e tutelare i cittadini che frequentano le Pubbliche Amministrazioni. Nello specifico al CUG dell'Ateneo sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo, e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per le lavoratrici, i lavoratori, le studentesse e gli studenti, tra le quali quelle legate a genere, orientamento sessuale, origine etnica, religione, lingua, convinzioni personali e politiche, condizioni di disabilità ed età.

Il CUG rappresenta quindi un punto di riferimento per le attività dell'amministrazione che coincidono con l'ambito delle pari opportunità e dei diritti dei lavoratori ed a tal fine propone azioni e progetti, svolge attività di studio e fornisce pareri.

Il ruolo del CUG nei confronti dell'intera comunità accademica si esplica nelle tre aree, collegate tra loro e interdipendenti, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della non-discriminazione, all'interno di ciascuna delle quali si impegna a promuovere, nel concreto di ogni giorno, la cultura delle pari opportunità, impiegando a tal fine tutti gli strumenti disponibili e rimuovendo gli eventuali ostacoli che dovessero esserci alla piena realizzazione della persona nello studio e nel lavoro.

Il 30 marzo 2021 il CUG di Roma tre, nella sua nuova costituzione definita con D.R. prot. n. 10552 - repn. 113 del 01/02/2021, ha approvato la propria

relazione annuale sulle azioni positive realizzate dall'Ateneo nell'anno 2020 (ALLEGATO 4).

Nella relazione il CUG espone un quadro decisamente positivo dell'impegno dell'Ateneo sui temi del welfare, del sostegno alle disabilità e all'inclusione, riportando nel dettaglio dati e analisi statistiche che esponendo i dati richiesti dalle normative vigenti, fotografano la situazione della comunità universitaria.

Il CUG ha anche certificato la vigenza in Ateneo di un Piano triennale delle Azioni Positive

Di seguito riportiamo una sintesi tabellare di quanto dettagliato nella relazione allegata.

4.2 Analisi di Genere del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario

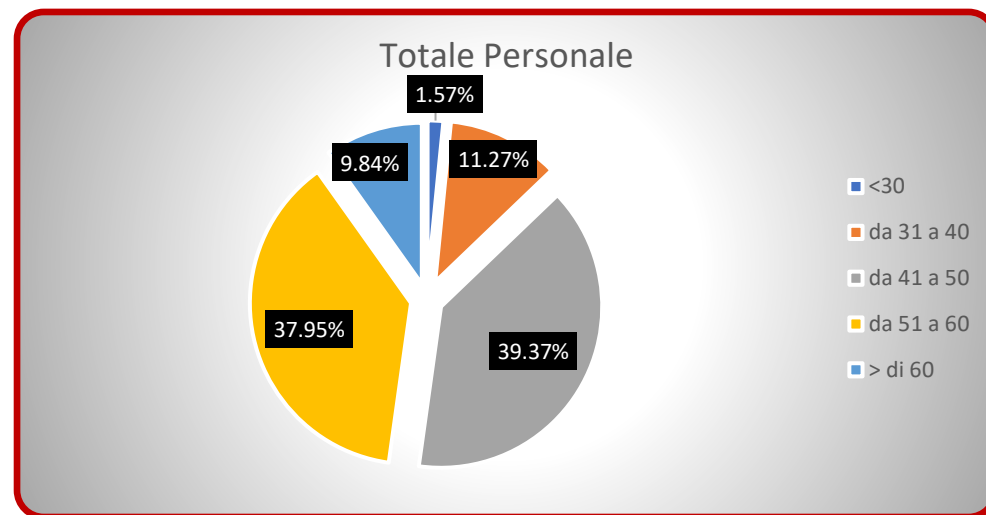
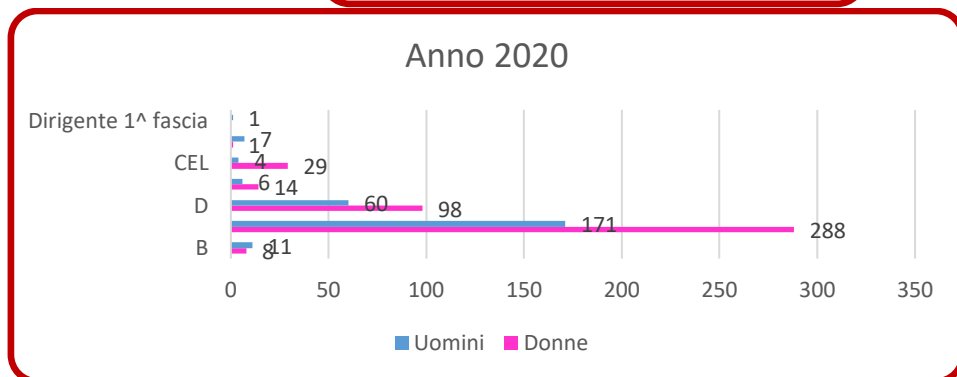
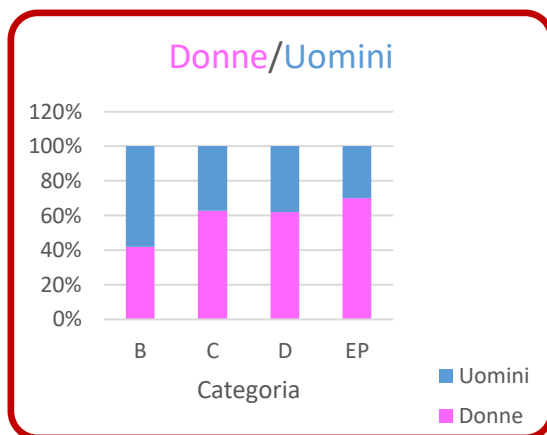
Dati 2020

Categoria	Donne	Uomini
B	8	11
C	288	171
D	98	60
EP	14	6

Percentuali D/U suddivisi per categoria nel periodo 2016/2020

Anno	2016		2017		2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
B	50,00 %	50,00 %	51,43 %	48,57 %	51,40 %	48,60 %	42,10 %	57,89 %	42,10 %	57,89 %
C	61,77 %	38,23 %	62,92 %	37,08 %	63,20 %	36,80 %	61,88 %	38,11 %	62,74 %	37,25 %
D	62,72 %	37,28 %	63,03 %	36,97 %	63,20 %	36,80 %	64,28 %	35,71 %	62,02 %	37,97 %
EP	72,00 %	28,00 %	69,57 %	30,43 %	66,70 %	33,30 %	63,63 %	36,36 %	70,00 %	30,00 %

Il dato è confermato anche nel trend di crescita annuale del personale dirigenziale, tecnico-amministrativo e CEL



Distribuzione del personale TAB - CEL e Dirigente per età

Età	B		C		D		EP		CEL		Dir II fascia	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
> di 60	0	1	8	31	7	8	0	3	2	6	1	1
da 51 a 60	3	2	54	99	24	53	3	6	1	17	4	0
da 41 a 50	7	3	81	117	22	33	2	5	0	4	2	0
da 31 a 40	1	2	22	40	6	4	1	0	1	2	0	0
<30	0	0	6	1	1	0	0	0	0	0	0	0

Percentuale part-time sul totale di genere

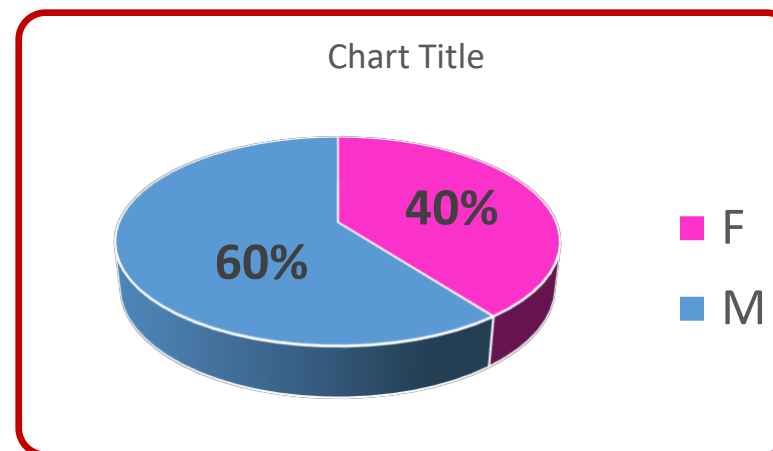
	Uomini	Donne
Part Time >50	3,1%	6,6%
Part Time <50%		0,2%

I dati del ricorso al part-time mostrano che la percentuale di donne in orario ridotto è circa il doppio della corrispondente maschile e con maggiore concentrazione della fascia di età compresa tra i 41 e i 50 anni.

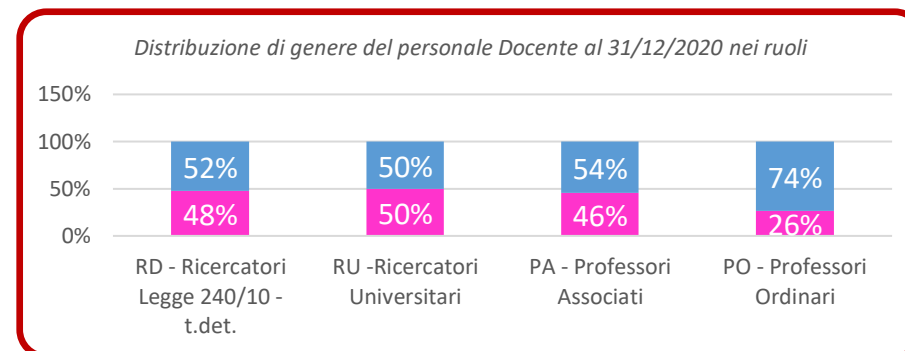
	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Tempo Pieno	8	31	110	85	19	3	45	147	166	49
Part Time >50%			4	4			3	15	10	1
Part Time <50%									1	
Totale	8	31	114	89	19	3	48	162	177	50

4.3 Analisi di Genere del personale docente

La pianta organica del personale docente, come schematicamente sintetizzato nel proseguo, evidenzia la presenza prevalente della componente maschile all'interno dell'Ateneo.



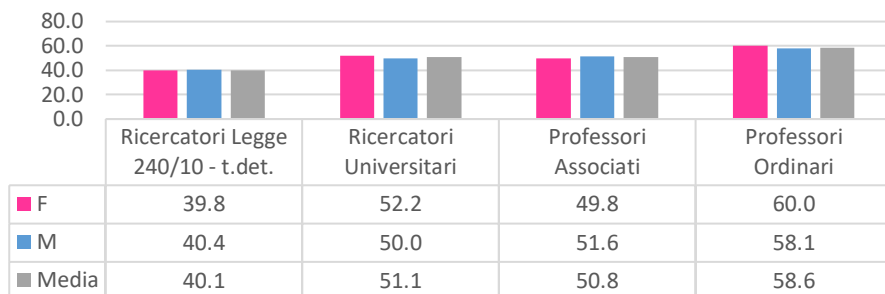
Composizione del Personale Docente di Roma Tre al 31/12/2020 distinto per genere



Distribuzione di genere del personale Docente al 31/12/2020 nei ruoli

L'età media dei docenti cresce con il passaggio tra ruoli, passando dal valore minimo attestato tra i Ricercatori (<40 anni) a quello massimo dei Professori Ordinari (58-60 anni)

L'età media del personale docente

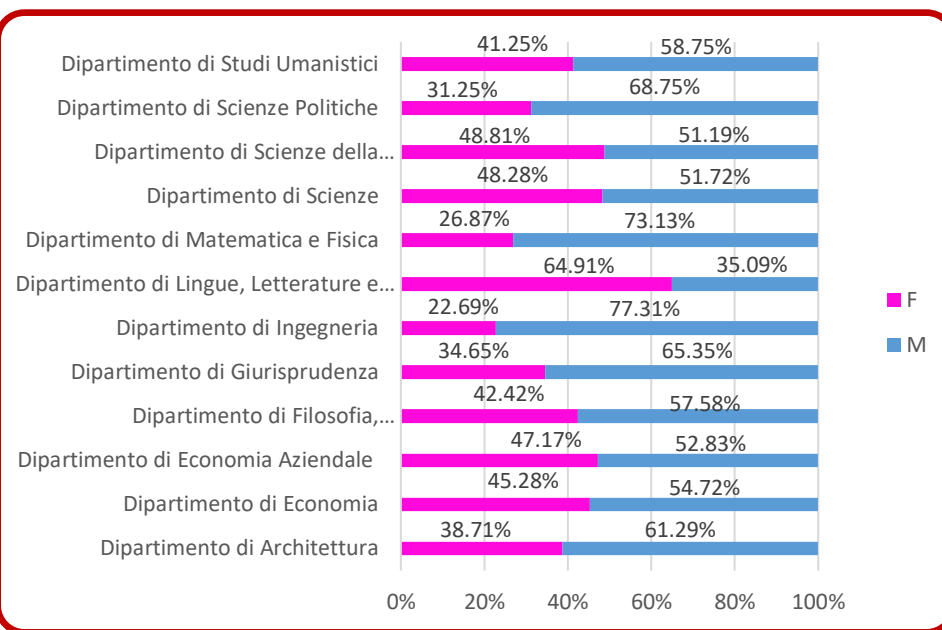


L'età media del personale docente di Roma Tre è pari a 52 anni (dati in anni).

La tabella che segue mostra il Personale docente e ricercatore in servizio al 31/12/2020 presso ciascun Dipartimento e diviso per genere:

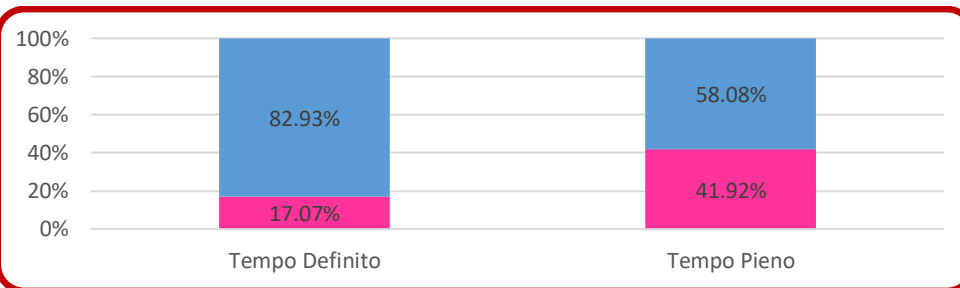
Dipartimento	Professori Associati		Professori Ordinari		Ricercatori Legge 240/10 - t.det.		Ricercatori Universitari		Totale complessivo	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Dipartimento di Architettura	12	22	5	9	4	3	3	4	24	38
Dipartimento di Economia	8	13	12	12	3	3	1	1	24	29
Dipartimento di Economia Aziendale	7	9	7	13	8	1	3	5	25	28
Dipartimento di Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	14	12	9	17	5	6		3	28	38
Dipartimento di Giurisprudenza	16	21	5	33	8	11	6	1	35	66
Dipartimento di Ingegneria	10	25	4	44	10	18	3	5	27	92
Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Straniere	18	8	8	8	7	2	4	2	37	20
Dipartimento di Matematica e Fisica	6	21	6	18	5	9	1	1	18	49
Dipartimento di Scienze	23	14	7	20	6	7	6	4	42	45
Dipartimento di Scienze della Formazione	21	21	6	13	11	5	3	4	41	43
Dipartimento di Scienze Politiche	10	11	3	19	2	8	5	6	20	44
Dipartimento di Studi Umanistici	17	16	9	22	4	7	3	2	33	47
Totale complessivo	162	193	81	228	73	80	38	38	354	539

Nei Dipartimenti a vocazione tecnico-scientifica la percentuale delle donne non arriva al 30%.



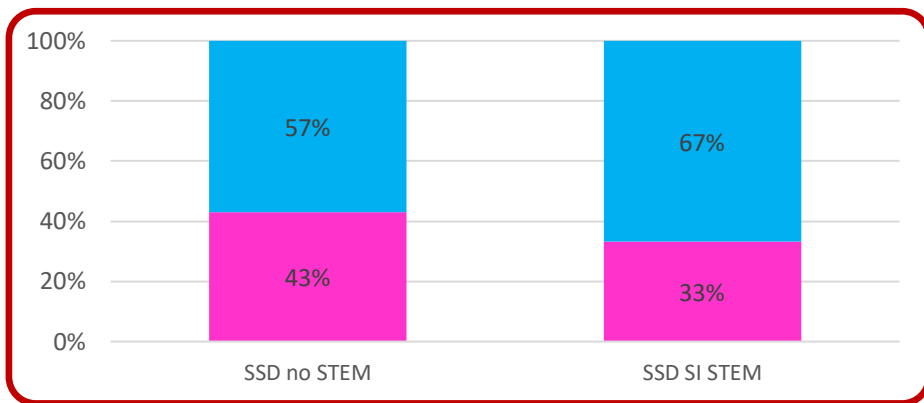
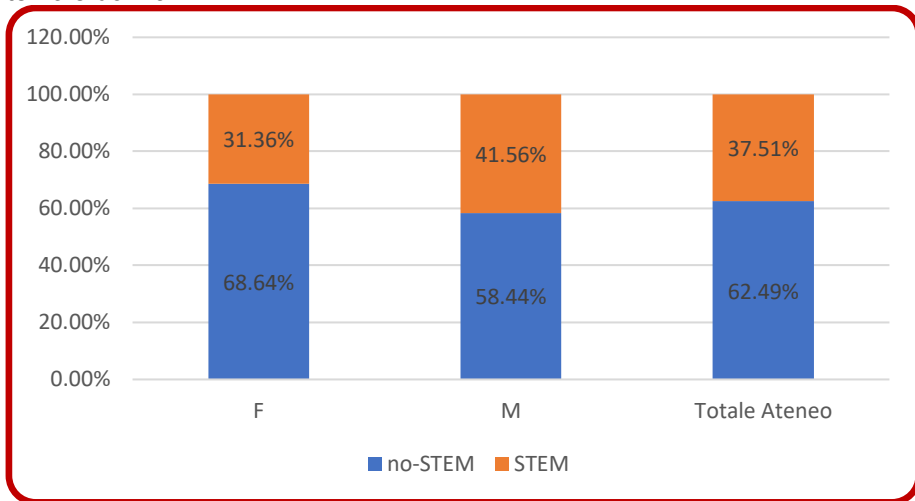
Distribuzione del personale docente per genere all'interno dei dipartimenti

Il personale docente di Roma Tre è per il 91% in regime di impegno a tempo pieno e per un 9% in regime di tempo definito. Tra coloro che hanno optato per il regime di impegno a tempo definito l'83% sono uomini.



Circa il 37% dei docenti insegna discipline scientifico-tecnologiche (STEM): tra le donne la percentuale si attesta al 31%, tra gli uomini sale

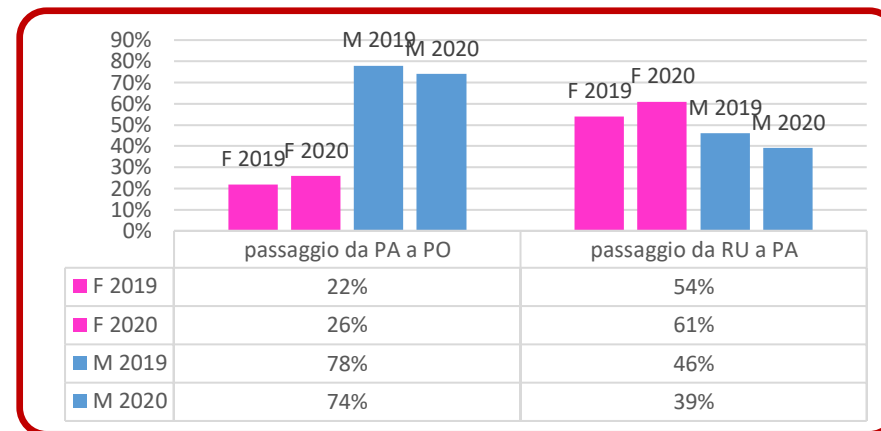
al 41% , il che equivale a dire che tra i docenti delle materie scientifiche un terzo è donna.



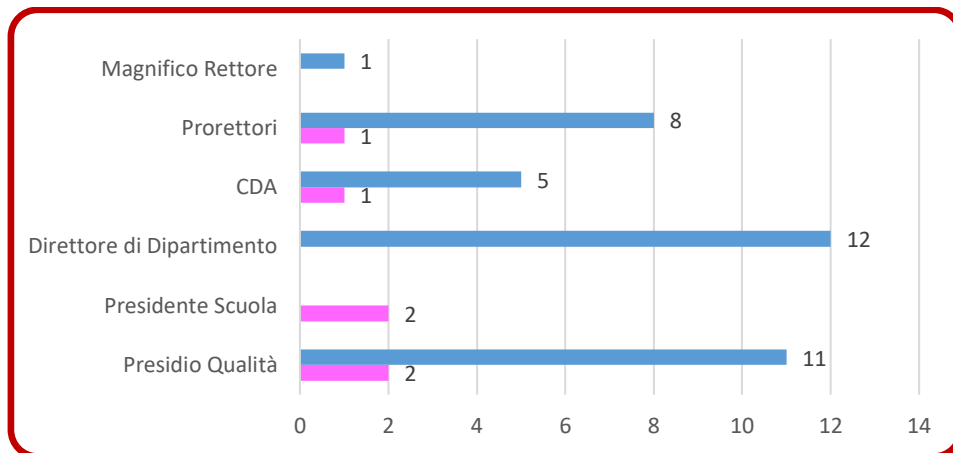
Negli ultimi tre anni il personale docente è cresciuto in termini di unità. Il rapporto tra uomini e donne è invece rimasto sostanzialmente lo stesso.

	2017			2018			2019			2020		
	D	U	%	D	U	%	D	U	%	D	U	%
P. O.	80	187	29,96	80	202	28,37	81	210	28	81	228	26,21
P. A.	142	196	42,01	149	188	44,21	150	192	44	162	193	45,63
R. U.	70	73	48,95	56	61	47,86	52	47	52	38	38	50,00
R. T. D.	31	39	44,29	40	55	42,11	61	71	46	73	70	47,71

Per quanto riguarda i passaggi interni tra un ruolo e l'altro, si segnala la percentuale femminile del 54% in quello da Ricercatore a Professore Associato, mentre nel passaggio da Professore Associato a Professore Ordinario la percentuale femminile risulta ampiamente superata da quella maschile.



Anche la composizione degli Organi Collegiali rispecchia l'ampia presenza maschile.



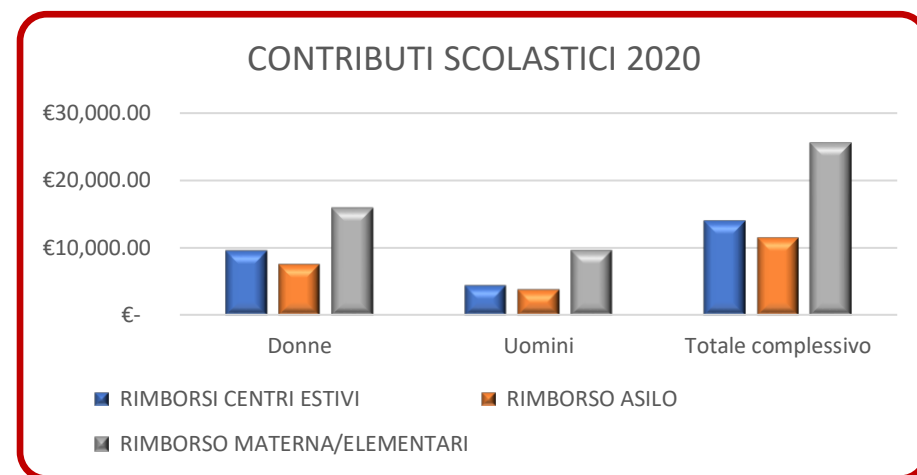
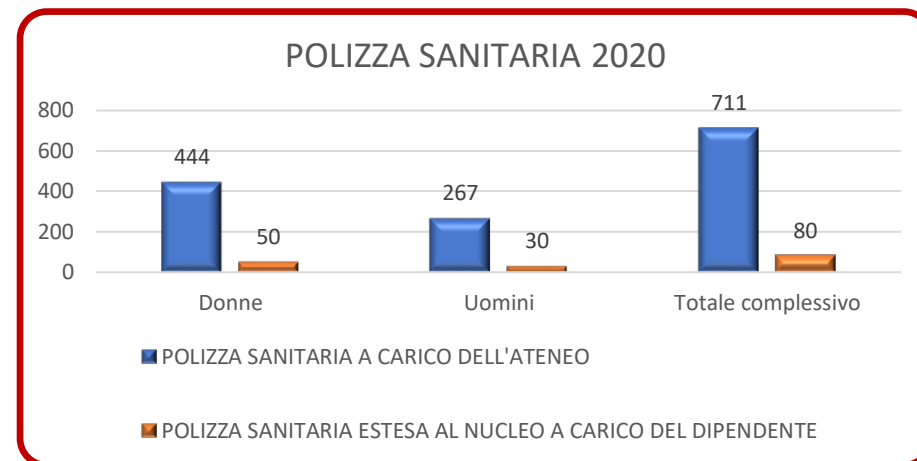
Composizione organi accademici

4.4 Welfare

Sostegno alla prevenzione medica e assistenza sanitaria

Il nostro Ateneo offre una serie di misure di miglioramento delle condizioni di vita per i propri dipendenti, tra le quali risulta particolarmente degno di nota un servizio di assistenza sanitaria integrativa rivolto a tutto il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.

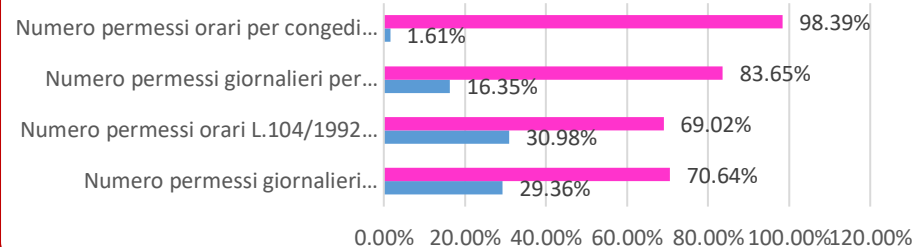
personale TAB senza nucleo familiare	596	personale docente senza nucleo familiare	729
personale TAB con nucleo familiare	83	personale DOCENTE con nucleo familiare	122
totale personale TAB	679	totale personale DOCENTE	851



Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere del personale tecnico-amministrativo

	UOMINI				DONNE				TOTALE	
	2019		2020		2019		2020		Totale 2020	
	N.	% sul tot. di genere	N.	% sul tot. di genere	N.	% sul tot. di genere	N.	% sul tot. di genere	N	%
permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	762	26,82	689	29,36	2079	73,18	1658	70,64	2347	0,78
permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	449	34,94	206	30,98	836	65,06	459	69,02	665	0,22
permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	151	16,50	274	16,35	764	83,50	1402	83,65	1676	0,87
permessi orari per congedi parentali fruiti	5	3,42	4	1,61	141	96,58	245	98,39	249	0,13
Totale	1367		1173		3820		3764		4937	

% di congedi parentali e permessi l.104/1992



Fruizione della formazione suddiviso per genere ed età del personale tecnico-amministrativo

Clas si età	UOMINI					DONNE								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Total e ore		3	1	4	2	3	6		2	2	3	3	4	

4.5 Servizi di supporto e tutela alla disabilità

L'Ufficio Studenti con disabilità e con DSA, d'intesa con il Dirigente della Direzione 6 e in stretta collaborazione con il Delegato del Rettore in materia svolge un ruolo attivo e propositivo nell'affrontare i problemi connessi alla disabilità e ai disturbi specifici di apprendimento.

In ottemperanza alla legge 17/99 – che integra la legge 104/92 – vengono organizzati ed erogati servizi finalizzati alla piena inclusione nella vita universitaria delle studentesse e degli studenti con invalidità pari o superiore al 66%, per rendere effettivamente operante il loro diritto allo studio attraverso un processo di integrazione sociale.

Inoltre, in ottemperanza alla legge 170/2010, è stato attivato il “Servizio di tutorato per studenti con DSA”, che mira a favorire la piena accoglienza all'interno dell'Ateneo e a sostenere il processo di apprendimento delle

studentesse e degli studenti con DSA mediante un efficace supporto metodologico-didattico.

5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di redazione della Relazione sulla *performance* di Roma Tre è articolato nelle seguenti fasi principali:

- 1) Predisposizione di schede di rendicontazione degli obiettivi (“Scheda Obiettivo”) a cura della Direzione Generale – Ufficio Supporto Programmazione Strategica;
- 2) Compilazione a cura dei Dirigenti di tutte le schede obiettivo ad essi relative;
- 3) Verifica, a cura dell’Ufficio Supporto Programmazione Strategica, dei valori a consuntivo degli indicatori riportati nelle schede obiettivo;
- 4) Redazione della Relazione a cura dell’Area del Personale, approvazione del Consiglio di Amministrazione e invio all’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) per la prescritta validazione.

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 in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica; - individuazione obiettivi gestionali nel quadro delle linee strategiche	Direttore Generale Dirigenti: definizione obiettivi operativi	Assegnazione obiettivi ai Dirigenti	Verifica semestrale stato avanzamento obiettivi	Rendicontazione dei risultati di <i>performance</i> alla Direzione Generale	Valutazione dei risultati e delle prestazioni	Valutazione dei risultati e delle prestazioni
Tempi	Entro il 31 gennaio	Entro 31 gennaio	Entro il 31 gennaio	Entro il 15 luglio	Entro il 31 gennaio	Entro il 30 aprile	Entro il 30 giugno
Strumenti	Piani strategici Piano Integrato		Pubblicazione del piano della Performance	Schede di monitoraggio o Studi di fattibilità	Schede di Rendicontazione finale; Studi di fattibilità	Valutazione dei Dirigenti e del personale tecnico, amm.vo e bibliotecario	Relazione sulla Performance;

Il modello per la valutazione, introdotto nell'anno 2018, prevede che l'Ufficio di supporto alla Direzione Generale predisponga, per ciascuno degli obiettivi assegnati, una specifica scheda che riassume i dati riguardanti i Dirigenti e le Strutture interessate, evidenziando in particolar modo gli elementi seguenti: il Dirigente, e quindi la Struttura "leader", rispetto a coloro che hanno svolto una funzione di "ausiliari" al raggiungimento dell'obiettivo; la percentuale di coinvolgimento del personale tecnico-amministrativo rispetto all'intera attività lavorativa annuale; l'indicatore assunto per la misurazione dell'obiettivo; la base di partenza (valore *baseline*), il risultato atteso (valore *target*) ed il risultato ottenuto (opportunamente documentato); i tempi di realizzazione; le eventuali risorse finanziarie dedicate (ove rilevabili) e, per ultimo, una descrizione delle azioni di lavoro.

Ciascun Dirigente procede a una revisione semestrale dell'obiettivo assegnatogli attraverso la compilazione di un'apposita scheda (c.d. "scheda obiettivo"), eventualmente evidenziando criticità e proponendo modifiche alla programmazione; le proposte così formulate vengono quindi analizzate dal Direttore Generale e in caso di accoglimento il target viene conseguentemente rimodulato.

A conclusione del ciclo il medesimo strumento della "scheda obiettivo" è utilizzato dal Dirigente per dichiarare il raggiungimento o meno di ciascuno degli obiettivi assegnatigli.

Il Direttore Generale certifica la veridicità dei dati forniti e formula la valutazione del Dirigente.

Ciascun Dirigente valuta poi le figure di responsabilità afferenti alla propria direzione sulla base del raggiungimento degli obiettivi fissati e dei valori di soddisfazione percepiti.

Il processo si ripete in cascata fino alla valutazione di tutto il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.

Alla luce di quanto sopra, la Relazione sulla *performance* viene approvata dal Consiglio di Amministrazione e trasmessa per la validazione all'O.I.V., ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009, da effettuarsi entro il mese di giugno.

Il documento approvato e validato è pubblicato, entro il 30 giugno nella sezione *Amministrazione Trasparente* del sito di Ateneo e sull'apposito sito della Funzione Pubblica.

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Il sistema di gestione del ciclo della performance utilizzato per le attività del 2020 discende dall'ultima versione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvata nei primi mesi dello scorso 2019.

La sua applicazione è quindi alla seconda prova pratica di quanto descritto sulla base sia dell'esperienza accumulata, sia anche del tentativo di adeguare alle vigenti normative un sistema in uso da 8 anni, con fasi e prassi ormai ben consolidate.

La diffusione del *cascading* degli obiettivi e della valutazione della performance individuale rende evidente e consolida la diffusione della delega delle responsabilità e quindi il contributo di tutti al raggiungimento degli obiettivi assunti dalla Direzione Generale in funzione del raggiungimento di quelli strategici di tutto l'Ateneo.

Le criticità sono legate in gran parte alla difficoltà di descrivere con pertinenza gli obiettivi organizzativi delle singole unità amministrative, e alla difficoltà di descrivere la valutazione delle attività del dipendente con il semplice ricorso a valori numerici, in questo senso si sta valutando la possibilità di introdurre nei prossimi aggiornamenti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, modifiche utili alla valorizzazione di criteri di valutazione qualitativi.

Meritevole di maggiore attenzione è in particolar modo il processo di verifica periodica degli obiettivi di performance delle strutture, all'interno del quale sarà ampliato il ricorso all'acquisizione della soddisfazione periodica e continua degli utenti.

Se ben condotte le campagne di *customer satisfaction* possono portare, da un lato, a dettagliare il contributo delle singole unità amministrative coinvolte in processi complessi, dall'altro possono fornire importanti target di miglioramento utili ad affinare gli interventi di gestione dei processi stessi.

L'elaborazione del precedente ciclo, ma in modo particolare il lavoro di gestione del ciclo nel corso del 2019 e nei primi mesi del 2020, hanno evidenziato quindi la necessità di apportare alcuni correttivi e aggiornamenti al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance .

Tale esigenza è stata recepita con l'introduzione di un obiettivo di performance specifico tra quelli del Piano Integrato 2020-2022, dedicato appunto alla modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che è stato conseguentemente innovato in più punti in vista della sua prossima applicazione relativa alla performance conseguita nel 2021.

ALLEGATI

ALLEGATO 1 – Quadro di sintesi delle attività svolte dalla Direzione Generale nel raccordo tra indirizzi contenuti nei piani strategici e gestione
ALLEGATO 2 - Organigramma funzionale
ALLEGATO 3 - Declinazione degli obiettivi
ALLEGATO 4 – Relazione annuale sulle azioni positive realizzate dall'Ateneo nell'anno 2020 (CUG)
ALLEGATO 5 – Tabelle dei documenti del ciclo di gestione

**Quadro di sintesi
delle attività svolte dalla
Direzione Generale nel
raccordo tra indirizzi
contenuti nei piani
strategici e gestione**

Sommario

Obiettivi Documento di Programmazione Triennale 2017-2020.....	3
1. Gestione dell'emergenza dovuta alla pandemia Covid-19	8
2. Piani straordinari di sviluppo della didattica e della ricerca	12
3. Sostenibilità economica e finanziaria del bilancio e indicatori Miur	14
4. Programmazione e gestione del bilancio	17
4.1. FFO e finanziamenti ministeriali	17
4.2. Modello costo standard	23
4.3. Tasse e contributi degli studenti	28
4.4. Bilancio consuntivo 2020	29
4.5. Tempi medi di pagamento e solidità di cassa	38
4.6. Linee di bilancio per il triennio 2021-2023	38
5. Interventi sul patrimonio edilizio	40
6. Turn over e programmazione del personale	44
7. Fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo e bibliotecario	53
8. Assetto delle Direzioni dell'Amministrazione Centrale di Ateneo	55
8.1. Direzione 7: Agenzia della Ricerca	60
8.2. Direzione 6: Sistema bibliotecario di Ateneo	62
9. Politiche internazionali	64
10. Piano formativo per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	66
11. Altri servizi per il personale	69
12. Miglioramento dell'efficienza dei processi amministrativi: informatizzazione e dematerializzazione	69

Obiettivi Documento di Programmazione Triennale 2017-2020

L'articolo 22 dello Statuto di Ateneo attribuisce al Direttore Generale la complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale dell'Ateneo, in attuazione dei programmi e degli indirizzi deliberati dagli organi centrali di governo. Nell'esercizio delle funzioni di "alta amministrazione", la Direzione Generale ha rivolto la sua iniziativa all'attuazione delle linee strategiche come definite nel Documento di Programmazione Triennale 2017-2020, definendo le misure di intervento più appropriate tradotte in appositi obiettivi affidati ai Dirigenti e rendicontati con la Relazione sulla Performance, che si presenta all'attenzione del Nucleo di Valutazione e degli Organi di Governo dell'Ateneo.

Le indicazioni sugli obiettivi strategici estrapolate dal Documento di Programmazione Triennale sono state oggetto di programmazione e negoziazione tra il Direttore Generale e i Dirigenti di Ateneo. Gli obiettivi sono stati assegnati ai Dirigenti attraverso un processo di negoziazione attiva che ha avuto luogo in una serie di incontri che si sono svolti in coerenza con le procedure contenute nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, secondo la logica della condivisione mediante l'attivazione di momenti collegiali e diretti, propedeutici all'assegnazione e alla declinazione degli obiettivi. Il raccordo con i documenti di programmazione finanziaria ha avuto luogo durante la fase di predisposizione del Bilancio Unico di Ateneo di Previsione Annuale e Triennale, in linea con la fase di definizione degli obiettivi dei dirigenti. La fase di negoziazione, pur nella complessità delle scelte operative da porre in essere, non ha dato seguito a nessun elemento di contestazione. Per i dettagli sulle procedure si rimanda al contenuto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, al Piano Integrato 2020-2022 e alla Relazione sulla performance 2020.

Dal Documento di Programmazione Triennale sono state in particolare estrapolate le indicazioni che riguardano gli obiettivi elencati di seguito, per i quali si riporta anche una breve sintesi delle azioni intraprese nell'ultimo anno. Per i dettagli descrittivi delle attività svolte si rimanda al seguito della presente relazione.

1) *Stabilità del bilancio e raggiungimento dell'equilibrio economico, patrimoniale e finanziario*

Il bilancio consuntivo 2020 si è chiuso con un risultato di utile. Sono stati rispettati tutti gli indicatori di solidità economico-patrimoniale e finanziaria. Il raggiungimento degli obiettivi è stato possibile anche grazie all'attività di analisi che il Direttore Generale ha richiesto all'Area Programmazione e Controllo, con particolare riferimento all'esame delle componenti del Fondo di Finanziamento Ordinario, del modello del costo standard, del loro andamento nel tempo, dei risultati in termini di

assegnazione per l'Ateneo e delle dinamiche previste per il prossimo triennio. L'esame di dettaglio delle componenti del FFO, con particolare attenzione alle quote libere, non destinate e vincolate a obiettivi già definiti in sede di assegnazione, e al modello del costo standard, sono state condivise con il Dirigente competente e sono risultate fondamentali per poter raggiungere e mantenere l'equilibrio di bilancio anche nel lungo periodo, elemento fondamentale in assenza del quale risulterebbe inattuabile qualunque progetto strategico di sviluppo, e allo stesso tempo poter meglio indirizzare la spesa in modo da favorire la quantità e il livello scientifico della ricerca e dell'attività didattica. Risulta ampiamente positivo anche l'indicatore dei tempi medi di pagamento, con un risultato per il 2020 pari a -5,23.

2) *Crescita delle strutture di servizio alle attività di didattica e di ricerca*

La realizzazione del piano edilizio di Ateneo ha garantito, a fronte degli oltre 220.000 mq a disposizione delle strutture di Ateneo, l'eliminazione di tutti i costi legati alla corresponsione dei fitti passivi. Nel corso del 2020 sono stati messi a disposizione di studenti e personale dell'Ateneo gli spazi della nuova sede sita in via Ostiense 123/129 (ex Croce Rossa). Allo stesso tempo sono stati liberati gli immobili in locazione passiva siti in via Ostiense 169/175. Il cantiere per la realizzazione del "Nuovo Rettorato" è stato ultimato, nonostante l'interruzione dovuta al blocco delle attività a seguito della pandemia, e messo a disposizione dell'Ateneo all'inizio del 2021. È stato inoltre dato impulso alla realizzazione del II stralcio per la ristrutturazione e l'ampliamento dell'edificio che ospitava la "Vasca Navale e delle aree circostanti". Sono proseguiti i lavori per la realizzazione del nuovo edificio per le aule presso la sede dell'ex Alfa Romeo.

3) *Mantenimento e sviluppo dell'organico di personale docente e personale tecnico, amministrativo e bibliotecario*

La stabilità e l'equilibrio di bilancio hanno consentito all'Ateneo una assegnazione di disponibilità assunzionali superiore al limite di sistema. Per il 2020 l'assegnazione di punto organico è stata maggiore del 17,19% rispetto al limite massimo di sistema, con il riconoscimento di 5,13 p.o. premiali. La facoltà assunzionale aggiuntiva riconosciuta in deroga, le disponibilità premiali, le assegnazioni ricevute sui piani straordinari di reclutamento a valere sul FFO e le possibilità di copertura finanziaria garantite dal bilancio di Ateneo hanno dato luogo a un eccezionale piano di assunzioni che ha permesso di più che triplicare, nel periodo 2016-2020, i ricercatori ex L.240/2010 in servizio presso l'Ateneo, passando dalle 42 unità presenti in servizio al 31/12/2016 alle 153 unità al 31/12/2020, e ha dato luogo a una costante crescita della pianta organica nonostante il perdurare dei limiti al turn over, pari al 100% delle cessazioni di sistema solo a partire dal 2018. Con riferimento alla pianta organica,

per il personale docente si è verificato un aumento di quasi il 10% nel periodo 2016-2020, con il passaggio dalle 813 unità al 31/12/2016 alle 893 unità a fine 2020. Con riferimento al personale Tab, nel biennio 2019-2020 è stato possibile vedere i frutti delle azioni di reclutamento di nuove professionalità con una espansione della pianta organica per una quota pari al 5, per un totale di 33 unità al netto delle cessazioni. Il 2020 ha risentito, anche dal punto di vista della gestione della programmazione concorsuale, degli effetti e delle limitazioni dovute al controllo della pandemia, con un rallentamento delle procedure programmate che vedranno comunque il loro completamento nel corso del 2021. Il piano di reclutamento si è svolto garantendo il rispetto di tutti i limiti di legge in vigore.

4) *Clima organizzativo*

Sono state poste in essere una serie di azioni volte al sostegno del personale, tra le quali in particolare: il finanziamento del fondo accessorio al livello massimo consentito; la messa in atto del piano formativo del personale; la conferma delle azioni di sostegno ai dipendenti e alle loro famiglie; la conferma anche per il 2020 della copertura garantita dalla polizza sanitaria; l'attivazione di una specifica integrazione alla polizza per il rimborso spese mediche avente ad oggetto la copertura di sindromi influenzali di natura pandemica; la messa in atto di tutte le iniziative necessarie a garantire la sicurezza del personale sul luogo di lavoro nel corso della pandemia da Covid-19, con particolare riferimento alla predisposizione di appositi protocolli, alla fornitura dei d.p.i., all'attivazione dei servizi di sanificazione degli ambienti, all'istituzione di una unità operativa all'interno dell'Ateneo con lo scopo di presidiare la corretta applicazione dei protocolli operativi, la messa in atto di un servizio per l'effettuazione in sede di tamponi antigenici e molecolari al fine del monitoraggio dei contagi interni all'Ateneo. Fondamentale è stata la messa in atto del piano di smart working che ha consentito nel periodo di lock down di garantire senza soluzione di continuità la prosecuzione di tutte le attività amministrative, in un contesto di maggiore flessibilità dell'orario di lavoro e di sostegno al personale nella gestione del tempo tra lavoro e famiglia.

5) *Sostegno alla ricerca*

Nel corso del 2020 è stata potenziata l'Agenzia della Ricerca, con la costituzione di una apposita Area Dirigenziale. L'Agenzia rappresenta, nel panorama delle Pubbliche Amministrazioni, un elemento di sperimentazione interessante anche per gli aspetti di innovazione che attengono a elementi di incontro tra le attività di indirizzo strategico e di controllo amministrativo. Importanti risorse sono state, inoltre, destinate allo sviluppo dei laboratori, sia attraverso politiche mirate sia per mezzo di progetti di crescita edilizia. Con riferimento a quest'ultimo aspetto si ricordano in

particolare gli interventi di ristrutturazione e ampliamento dell'edificio che ospitava la "Vasca Navale" e delle aree circostanti, la cui ultimazione, prevista per il prossimo biennio, consentirà l'inserimento di rilevanti spazi a disposizione delle aree scientifiche e tecnologiche e garantirà la base logistica necessaria al definitivo decollo della struttura laboratoriale di Roma Tre, con più di 10.000 metri quadri interamente a disposizione delle aree di Ingegneria, Scienze, Matematica e Fisica. Le analisi prospettiche di bilancio hanno consentito di mantenere allo stesso livello dello scorso anno il finanziamento delle borse di dottorato a carico dell'Ateneo, pari al 55% del costo annuo complessivo tenuto conto anche del finanziamento ministeriale vincolato. È stata implementata l'Anagrafe della Ricerca-IRIS con la registrazione di un sostanziale aumento delle pubblicazioni conferite. Tale risultato è stato ottenuto anche grazie alla definizione dei criteri di valutazione contenuti nel Regolamento per l'attribuzione degli scatti stipendiali, che ha legato l'attribuzione di una parte del punteggio al conferimento in Anagrafe dei prodotti della ricerca. È stato inoltre messo a disposizione del personale docente e delle strutture di Ateneo l'accesso al sistema di monitoraggio e autovalutazione "Cruis-Unibas".

6) *Sviluppo iniziative di trasferimento tecnologico*

Lo sviluppo dell'Agenzia della Ricerca è funzionale al supporto alle iniziative di trasferimento tecnologico. Nel 2020 l'Agenzia ha avviato un progetto finalizzato all'incentivazione del trasferimento della conoscenza scientifica, anche mediante la creazione di spin-off universitari e il deposito di nuovi brevetti. A tal proposito, l'Agenzia ha provveduto a redigere due vademecum distinti (uno per gli Spin off e uno per i brevetti) nei quali viene evidenziato l'iter da seguire per procedere con le richieste di costituzione di nuovi Spin off universitari e/o di nuovi depositi di brevetto al fine di semplificare la comprensione della procedura da parte della comunità accademica e di favorire il consolidamento e la realizzazione di progetti strategici di ricerca e di reti di collaborazione tra il mondo accademico ed il tessuto industriale attraverso la realizzazione di iniziative di valorizzazione dei risultati della ricerca.

7) *Sostegno agli studenti*

È stata garantita la prosecuzione delle attività formative senza alcuna interruzione anche nelle fasi iniziali dell'esplosione dell'emergenza pandemica tuttora in atto. Sono state consolidate tutte le risorse già stanziare nei bilanci degli anni precedenti per gli interventi a sostegno degli studenti, con particolare riferimento al fondo di garanzia, alle borse di collaborazione, agli interventi a favore degli studenti diversamente abili, ai finanziamenti destinati all'internazionalizzazione, tra i quali si ricordano le borse per ricerche e tesi di laurea presso istituzioni e/o altre università all'estero o il contributo integrativo di Ateneo per la mobilità internazionale degli studenti, dei docenti e delle borse di merito. Ai fini della gestione dell'emergenza

sanitaria, le borse di collaborazione, già rafforzate nel corso dell'ultimo triennio, sono state convogliate allo scopo di garantire le lezioni secondo la modalità a distanza e mettere in atto tutte le disposizioni di sicurezza per gli studenti in presenza, rivelandosi figure fondamentali per la gestione dell'emergenza sanitaria.

È stata data attuazione alla normativa vigente in materia di no tax area, estendendo il beneficio a favore degli studenti da un lato con l'innalzamento della fascia di esenzione totale oltre il valore di legge, dall'altro con la definizione degli importi degli esoneri parziali a livelli inferiori a quelli massimi stabiliti dalla legge, il tutto evitando comunque l'aumento degli importi di tasse e contributi a carico degli studenti nelle fasce di reddito più elevate. È stato quindi raggiunto l'obiettivo di mantenere gli importi dovuti allo stesso livello previsto per l'a.a. 2016/2017, garantendo al contempo la stabilità del bilancio di Ateneo.

Per i dettagli che riguardano la definizione degli obiettivi assegnati ai dirigenti, le modalità di conferimento e di verifica in itinere e gli indicatori per la misurazione del raggiungimento degli obiettivi si rimanda alla Relazione sulla performance. La presente relazione ripercorre nella struttura logica del racconto gestionale, in coerenza con quanto previsto dall'art. 22, comma 4, dello Statuto di Ateneo, le azioni e le misure messe in atto nel corso dell'ultimo anno dalla Direzione Generale, presentandone una descrizione dettagliata con riferimenti puntuali sui risultati conseguiti.

1. Gestione dell'emergenza dovuta alla pandemia Covid-19

Il 2020 è stato caratterizzato dal propagarsi della pandemia Covid-19 e dalla gestione del conseguente stato di emergenza che ha avuto riflessi rilevanti e straordinari anche nelle attività dell'Ateneo. Nello stesso momento in cui a livello nazionale venivano definiti i primi provvedimenti governativi per il contrasto della diffusione dell'epidemia, la Direzione Generale, i Dirigenti e gli uffici amministrativi hanno immediatamente provveduto, con tempestività ed efficienza, alla ridefinizione delle attività istituzionali per assicurare il funzionamento dell'Ateneo e il regolare svolgimento delle attività istituzionali. L'Ateneo nel suo complesso ha reagito con straordinaria capacità di intervento all'emergenza sanitaria tuttora in corso, dimostrando profondo senso istituzionale, con ampio spirito di coesione e di collaborazione, e mettendo a frutto lo sviluppo organizzativo e le esperienze professionali sinora maturati.

Prioritariamente occorre ricordare che con l'adozione dei provvedimenti governativi in materia di emergenza sanitaria l'Ateneo ha inteso avvalersi, fin dai primi mesi del 2020, di un altissimo profilo di livello dirigenziale per l'assolvimento delle funzioni di Responsabile COVID di Ateneo, affidando il predetto incarico al Dirigente della Direzione 6, Arch. Luciano Scacchi, risorsa fondamentale per la gestione dell'emergenza che nel corso dei mesi successivi ha saputo coordinare e gestire con enorme competenza, anche in condizioni di straordinarietà, tutte le attività e le azioni positive messe in campo dall'Ateneo, non solo durante la fase di lock-down ma anche nella successiva fase di progressiva riapertura delle sedi dopo il periodo estivo, garantendo unitarietà agli interventi complessivi messi in atto e continuità nella programmazione delle azioni necessarie, con una eccezionale capacità di visione dei problemi emergenti e di predisposizione immediata di soluzioni.

In particolare è stato adottato un piano emergenziale delle attività di lavoro in modalità agile ed è stato perfezionato un efficace protocollo di Ateneo Anti Contagio Coronavirus, nonché sono state messe in campo importanti azioni di sanificazione delle sedi di Ateneo, prevenzione igienica, monitoraggio mediante squadre di presidio anti-Covid, tracciamento e screening sanitario a favore di tutto il personale dell'Ateneo, conseguendo risultati di altissimo profilo dal punto di vista del contenimento e tracciamento dei pochi casi di contagio registratisi, anche grazie all'ausilio delle professionalità presenti e di nuovo reclutamento per il Servizio Prevenzione e Protezione, all'impegno straordinario del Medico Competente e della consulenza tecnico-scientifica del Comitato di gestione e controllo per l'attuazione del protocollo Anti Contagio Coronavirus (SARS-CoV-2) appositamente istituito in Ateneo e operante fino a quando non sarà terminata l'emergenza sanitaria.

Per effetto delle disposizioni governative che si sono succedute, sia sotto forma di decreti legge che di decreti a forma e contenuto amministrativo, alla iniziale sospensione delle sole attività didattiche in presenza è subentrato il divieto di svolgimento in presenza di tutte le

attività istituzionali, salvo che per alcune attività documentalmente attestate. A partire progressivamente dall'8 marzo tutte le attività sono state rimodulate in modalità telematica e per il lavoro degli uffici è stato attivato un massiccio avvio della forma di lavoro agile, con una tempistica che ci colloca al primo posto in Regione per rapidità delle misure e ampiezza della manovra attuata. Sono stati individuati, con provvedimento formale, i servizi da svolgere in presenza perché indispensabili a garantire la sicurezza del patrimonio edilizio e del funzionamento e della sicurezza degli impianti, nonché del sistema di connettività di rete, e al contempo, con il Servizio di Prevenzione e Protezione, d'intesa con il Medico Competente, sono state impartite le indicazioni da seguire e i protocolli necessari per l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI), in modo da garantire la completa sicurezza di tutto il personale coinvolto in presenza.

Nel primo periodo di chiusura obbligatoria solo due sedi universitarie sono rimaste aperte. Tutte le altre sedi sono state messe in sicurezza e gli impianti sono stati disabilitati. L'Amministrazione si è subito attivata per mettere in atto tutte le azioni possibili al fine di ottenere il massimo dei risparmi di spesa a seguito della chiusura obbligatoria delle sedi nel periodo marzo – maggio 2020. Questo ha consentito di ottenere risparmi importanti sul bilancio 2020, che seppure a carattere temporaneo e non consolidabili, hanno garantito una provvista di risorse in parte riutilizzata per attivare tutte le azioni necessarie alla gestione delle attività nel corso dell'emergenza.

Pur in una situazione istituzionale generale confusa e senza indicazioni di governo, l'Ateneo è stato in grado di mantenere un quadro di assoluto conforto sulla normalità delle attività amministrative. Nei giorni immediatamente successivi alla chiusura delle sedi e alla "scomparsa" della normalità della relazione fondata sul lavoro in presenza, la rete complessiva, così organizzativa come gestionale, dell'Ateneo ha retto perfettamente, assumendo, con affidabilità e sicurezza di risultati, la configurazione di una rete perfettamente in grado di continuare a operare a distanza. Così è stato per l'impegnativa prova degli esami finali per il conseguimento del titolo di studio che, nonostante i timori e le preoccupazioni, ha dato dappertutto esiti di pieno successo.

La continuità delle funzioni, ordinata nella regolarità dei flussi procedurali, è il frutto di una lunga educazione alla flessibilità del modello organizzativo, costruito negli anni sul principio ordinatore del Trasformatore Automatico, all'adattabilità dei processi alla mutevolezza del quadro regolamentare esterno (che rimane la piaga e la causa principale della arretratezza del Paese) e all'irrompere delle tecnologie, informatiche e di automazione, nel trattamento dei dati e nella predisposizione dei piani previsionali circa l'andamento dei cicli produttivi.

Ciò rappresenta la conferma che quanto più il sistema si preordina a configurarsi a un basso impatto burocratico, tanto più veloce e più adattativa è la sua capacità nell'affrontare il non prevedibile. Nessuna delle attività dei servizi strategici ha subito rallentamenti o turbative, dal governo dei dati di bilancio al monitoraggio dei flussi di cassa; dagli adempimenti

obbligatori di natura fiscale al pagamento dei fornitori; dagli ordini alla liquidazione delle fatture; dal pagamento degli stipendi alle retribuzioni delle prestazioni occasionali, delle borse di studio, di dottorato; dall'organizzazione dei servizi di consulenza agli studenti alla rimodulazione in continuum delle attività sportive ad essi dedicate; dalle attività interne di progettazione edilizia allo sviluppo dei piani di manutenzione programmata dei grandi impianti; dal governo dei grandi appalti alla gestione delle attività in concessione, come: bar, garage e somministrazione delle bevande; e, per fornire un quadro di sistema, dalla gestione delle misure di sicurezza ambientale alla manutenzione dei protocolli operativi per garantire la sanificazione continua degli ambienti aperti e la continuità, consentita, con i fornitori di beni e di servizi. Ma neppure una sola delle attività cosiddette minori, che di solito non vengono notate perché collocate sul piano che fa da base solida alla piramide delle funzioni, ha subito rallentamenti e/o distorsioni. Dalla continuità della decretazione sui concorsi e sull'ammissibilità dei candidati alle procedure di affidamento negoziale; dalle verifiche della regolarità dei percorsi di carriera degli studenti alla verifica dei requisiti, di legittimità e di sostenibilità di bilancio, delle proposte, di docenti e strutture dipartimentali, di partecipazione a bandi competitivi e a raggruppamenti temporanei; dalle verifiche di regolare esecuzione delle forniture ancora in corso fino all'attivazione in continuità temporale di servizi fondamentali, e tali ritenuti, delle forniture elettriche e dei servizi di comunicazione istituzionale. Le attività contrattuali non hanno subito ritardi neppure nella fase più delicata delle aggiudicazioni.

In questo contesto si è concretizzata l'idea progettuale, già in fase di elaborazione prima dell'inizio della fase pandemica, di una regolamentazione delle riunioni telematiche degli Organi Collegiali che ha consentito sin da subito lo svolgimento delle riunioni programmate. La regolamentazione, proposta e poi adottata dagli Organi, non solo ha consentito di far fronte alla situazione eccezionale senza determinare alcuna soluzione di continuità nelle attività di tutti gli Organi Collegiali operanti presso l'Ateneo, soprattutto nella prima fase in cui vigeva una ampia incertezza sulla normativa applicabile, ma si è anche posta l'obiettivo di introdurre modalità alternative e concorrenti nell'organizzazione dei lavori dei vari Organi, da poter utilizzare anche in una situazione ordinaria, in linea con un quadro forte e rassicurante di sviluppo delle risorse tecnologiche, delle competenze tecnico-informatiche e di maturità dell'organizzazione aziendale. Modalità alternative che, affiancando le tradizionali procedure, introducono inevitabilmente miglioramenti, nella tempestività per esempio delle informazioni, come nella pianificazione, nel favorire la più ampia partecipazione (con le conseguenze di ottimizzare i requisiti di trasparenza e democraticità delle decisioni adottate).

Con riferimento alla gestione della didattica, il lavoro coordinato dell'Area Sistemi Informativi e dell'Area Telecomunicazioni ha consentito di predisporre in tempi brevi un piano operativo al fine di attivare forme di didattica alternative e complementari alla didattica frontale, e allo stesso tempo si è provveduto a rendere disponibili gli strumenti informatici necessari al

personale al fine di prestare le proprie attività lavorative attraverso lo strumento dello *smart working*.

Solo per dare un'idea della velocità di reazione all'emergenza con cui sono stati resi operativi i suddetti piani, è utile ricordare che tra il 5 e l'8 marzo (comprendendo anche il sabato e la domenica) sono state predisposte, con il supporto della Fondazione Roma Tre-Education, otto piattaforme Moodle per i dipartimenti che ne erano sprovvisti e attivati 569 corsi del secondo semestre con l'abilitazione dei relativi docenti; tra il 9 e l'11 marzo è stato attivato lo strumento dello *smart working* per oltre 400 unità di personale, ovvero per più del 90% del personale; il 15 marzo sono stati comunicati ai docenti le modalità per l'accesso ai primi 150 spazi creati su Teams e Stream per la registrazione delle lezioni on-line; il 16 marzo si sono svolti regolarmente i primi 200 esami per il conseguimento del titolo finale. È importante sottolineare che la struttura tecnologica assemblata per lo scopo emergenziale era tutta già disponibile presso le aree informatiche, per le quali una delle preoccupazioni nell'attivazione dei servizi è sempre stata la possibilità di renderli in breve tempo utilizzabili per tutti gli utenti dell'Ateneo.

L'Ateneo ha investito significativi importi per adeguare alle nuove necessità le proprie dotazioni informatiche e va sottolineato il grande senso di responsabilità del personale, che ha continuato a operare con grande professionalità affinché l'attività didattica e amministrativa continuasse a svolgersi al meglio. Roma Tre ha dunque dato prova ancora una volta della sua capacità adattativa e del valore umano e professionale del suo personale.

Allo stesso tempo, a tutela della salute del personale impegnato in attività necessariamente in presenza e in vista del ritorno in sede di personale e studenti, sono state poste in essere numerose attività volte alla gestione sanitaria dell'emergenza, alla tutela della salute e alla prevenzione e contenimento di eventuali focolai. A titolo di esempio si ricorda:

- la predisposizione di protocolli di Ateneo per la regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del COVID-19, aggiornati nel tempo tenendo conto delle ultime informazioni di volta in volta disponibili;
- La fornitura di apposti D.P.I. con l'adozione e l'esecuzione del relativo Piano di distribuzione dei Dispositivi di Protezione Individuale sin dalle prime fasi del propagarsi dell'epidemia, anche nei momenti in cui i D.P.I. risultavano beni introvabili sul mercato. Fin dal primo momento l'obiettivo principale è stato quello di coniugare lo svolgimento delle attività lavorative in presenza con la garanzia di adeguati livelli di protezione e adeguate condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro;
- L'attivazione di un servizio di sanificazione degli ambienti e di gestione degli erogatori di gel sanificante in prossimità delle aule, degli accessi alle sedi e degli spazi di lavoro comuni;

- L'istituzione all'interno dell'Ateneo di un'unità operativa allo scopo di presidiare la corretta applicazione dei protocolli operativi di Ateneo per la completa ripresa delle attività didattiche e di ricerca in presenza nonché vigilare sulla condotta dell'utenza e del personale ai fini del rispetto dei protocolli di sicurezza anti contagio;
- La fornitura di pc portatili a studenti e personale, in modo da consentire e agevolare la didattica a distanza e lo *smart working*.

Nel contesto generale delle attività messe in campo per la tutela della salute di personale e studenti, è necessario sottolineare l'importanza del servizio in sede per l'effettuazione di tamponi antigenici e molecolari. Tale servizio assume un rilievo di particolare eccezionalità nel panorama delle amministrazioni pubbliche e delle aziende private italiane; frutto della lungimiranza della *governance* gestionale, si è rilevato una risorsa fondamentale per il monitoraggio della salute del personale in presenza, tramite l'effettuazione, nel solo 2020, di più di 1.500 tamponi, che ha consentito di monitorare e isolare immediatamente i casi di sospetto contagio e di abbassare, grazie al tracciamento continuo, il rischio di insorgenza di focolai all'interno dell'Ateneo.

2. Piani straordinari di sviluppo della didattica e della ricerca

La realizzazione dei piani straordinari di sviluppo della didattica e della ricerca è stato il frutto di una virtuosa politica di programmazione e gestione delle risorse derivanti dagli utili registrati in sede di approvazione dei Bilanci di esercizio per gli anni 2014 e 2015. L'investimento complessivo per il piano straordinario di sviluppo della ricerca è stato pari a circa 12 milioni di euro e ha visto il suo compimento nel corso del 2019. Di tali risorse, una quota pari a circa € 1.100.000 è stata consolidata per la copertura dei 22 posti da ricercatore realizzati.

Il Piano straordinario di sviluppo della didattica è stato attivato con un finanziamento iniziale di € 2.051.000. Per la individuazione delle linee di intervento è stata costituita una Commissione Congiunta tra Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, che ha svolto i suoi lavori tra la fine del 2016 e l'inizio del 2017 e, in linea con i vincoli generali imposti per l'utilizzo dei fondi disponibili e tenendo presente l'obiettivo dell'Ateneo di riequilibrio del rapporto tra docenti e studenti, anche ai fini della valutazione da parte del Miur nell'ambito della quota premiale FFO, ha proposto di destinare le relative risorse al reclutamento di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lett. a) della L. 240/2010.

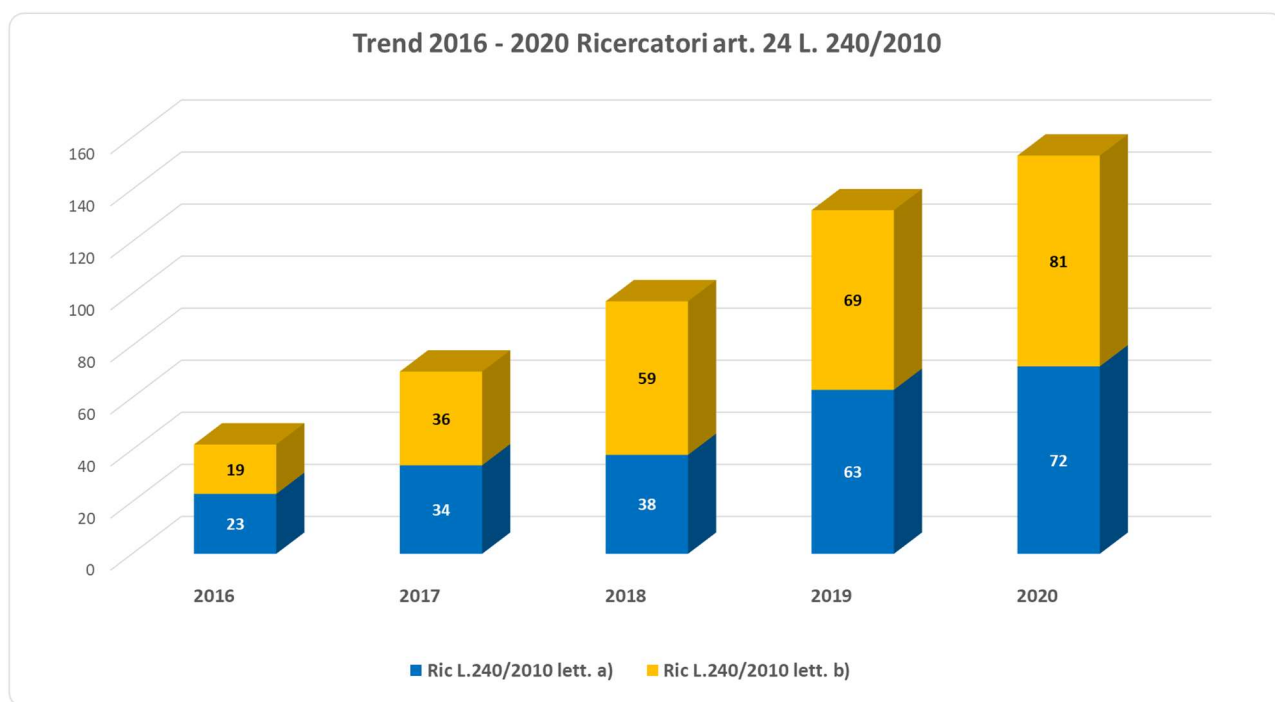
Nel corso del 2017 sono state assegnate alle strutture dipartimentali le risorse corrispondenti alla copertura di una I tranche per 25 posizioni. Con delibera del 27/07/2018 è stata deliberata l'assegnazione di ulteriori 27 posizioni a saldo con un finanziamento a carico dell'Ateneo per circa € 2.000.000 annui e un finanziamento complessivo nell'ambito del triennio previsto in circa € 6.000.000.

Nel corso del biennio 2019-2020 si è proceduto alla programmazione delle procedure concorsuali e al completamento delle stesse con le assunzioni di 46 ricercatori art. 24, comma 3, lett. a) realizzate entro il 31/12/2020.

Il piano straordinario di sviluppo della didattica ha consentito non solo di compensare completamente la prevista riduzione del personale ricercatore dovuta al fatto che un numero rilevante di ricercatori lett. b) vedranno la naturale scadenza dei loro contratti nel corso del triennio 2019-2021 e potranno, quindi, essere destinatari di tenure track, ma anche di ampliare l'organico e di proseguire nel percorso di ricambio generazionale, già avviato con gli interventi di reclutamento degli anni passati, garantendo un miglioramento dell'offerta formativa, una riduzione del rapporto tra studenti e docenti, una riduzione del ricorso ai contratti di docenza e un miglioramento dell'attività di ricerca, grazie alle nuove competenze acquisite.

La realizzazione del piano straordinario per la didattica è stata resa possibile grazie alla facoltà, confermata anche per il 2020, di poter procedere al reclutamento dei ricercatori art. 24, comma 3, lett a) oltre i limiti assunzionali di sistema, facoltà consentita solo a quegli atenei che presentano dei risultati positivi negli indicatori ministeriali sul personale e sulla sostenibilità economico-patrimoniale. Di tali indicatori si parlerà nel seguito della presente relazione.

L'elaborazione dei piani straordinari di sviluppo della ricerca e della didattica, l'individuazione delle linee guida, degli obiettivi da perseguire, delle risorse da destinare e da reperire ha comportato un'articolata fase istruttoria che ha richiesto, da parte delle strutture e degli uffici coinvolti, la messa in opera di procedure di concertazione, di programmazione, di attivazione delle pratiche amministrative necessarie e di distribuzione delle risorse nonché di monitoraggio dell'effettivo utilizzo. Tali operazioni hanno comportato un grande impegno da parte dell'Ateneo non solo dal punto di vista finanziario ma anche dal punto di vista amministrativo e organizzativo.



3. Sostenibilità economica e finanziaria del bilancio e indicatori Miur

Gli indicatori ministeriali previsti dal D.Lgs. 49/2012, relativi alle spese di personale, all'indebitamento e all'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria, 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.

Nella tabella seguente è riportato l'andamento degli indicatori per il periodo 2015-2019 e la previsione per l'anno 2020. Si ricorda, infatti, che il Ministero rende disponibili i dati certificati degli indicatori per l'anno precedente in media entro l'arco di sei mesi dalla chiusura dell'esercizio. I dati ufficiali per il 2020 non saranno quindi disponibili prima del mese di giugno 2021.

Andamento degli indicatori di sostenibilità D.Lgs. 49/2012 nel periodo 2015-2020

Indicatore	Descrizione	Limite massimo	2015	2016	2017	2018	2019	Prev. 2020
Indicatore di spese del personale (Art. 5 D.Lgs. 49/2012)	Spese di personale (assegni fissi + fondo accessorio + personale a tempo determinato + contratti per attività di insegnamento)	80%	62,26%	59,76%	60,85%	62,33%	65,98%	65,82%
	Entrate complessive (FFO + fondi programmazione triennale + tasse e contributi studenti al netto dei rimborsi)							
Indicatore di indebitamento (Art. 6 D.Lgs. 49/2012)	Oneri di ammortamento annuo (capitale + interessi) a carico dell'Ateneo	15%	12,77%	9,16%	12,74%	13,45%	11,96%	8,70%
	Entrate complessive (FFO + fondi programmazione triennale + tasse e contributi studenti al netto dei rimborsi) - Spese di personale - Fitti passivi							
I SEF - Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (Art. 7 D.Lgs. 49/2012)	82% Entrate complessive (FFO + fondi programmazione triennale + tasse e contributi studenti al netto dei rimborsi) - Fitti passivi	Positivo se > 1	1,21	1,28	1,24	1,21	1,16	1,19
	Spese di personale + Oneri di ammortamento annuo a carico dell'Ateneo							

Sin dalla introduzione degli indicatori come elementi di valutazione della sostenibilità di bilancio, Roma Tre ha sempre raggiunto ottimi risultati e valori con ampio margine rispetto ai limiti di legge. A partire dal 2017 gli indicatori, che comunque si mantengono ampiamente all'interno dei limiti, presentano, con esclusione dell'indebitamento, una contrazione rispetto al periodo precedente. Tale andamento è legato principalmente a due fattori esogeni che hanno comportato da un lato la riduzione degli importi relativi ai proventi complessivi e dall'altro l'aumento dei costi per gli stipendi del personale.

Con riferimento al primo aspetto, si ricorda, infatti, che a partire dall'a.a. 2017/2018 è stata introdotta la no tax area che ha comportato una riduzione dei proventi per tasse e contributi degli studenti. Dall'altro lato, l'aumento dei costi del personale è dovuto sia al venir meno dei limiti imposti dalle varie norme intervenute nel tempo, con particolare riferimento ai rinnovi contrattuali per il personale dirigente e Tab, agli incrementi stipendiali e alla modifica della normativa sul riconoscimento di classi e scatti per il personale docente, sia all'innalzamento del limite sul turn over al 100% delle cessazioni dell'anno precedente. L'effetto della cancellazione di tali limiti ha determinato, a partire dal 2018, un incremento dei costi obbligatori per la corresponsione degli stipendi al personale, con effetti ancora più marcati per il biennio 2019 - 2020 e una previsione generale in aumento dei costi del personale a regime, a normativa vigente, per il periodo successivo. Sull'aumento dei costi del personale influisce anche l'attuazione dei piani straordinari di Ateneo per lo sviluppo della didattica e della ricerca.

Con riferimento all'indicatore di indebitamento, esso risente, oltre agli elementi sopra richiamati, dell'andamento degli oneri di ammortamento. Nel 2016 l'indicatore presenta una riduzione rispetto agli anni precedenti per effetto dell'esaurimento del mutuo per l'acquisto della sede Ex Omi di via Vasca Navale 79-81. Nel corso del 2017 si registra invece un aumento a seguito dell'accensione del mutuo per il finanziamento dei lavori per la nuova sede sita presso l'Area dell'ex Vasca Navale. Nel 2019 si è registrata una riduzione dell'indicatore dovuta all'estinzione di alcuni dei mutui passivi a carico dell'Ateneo, avvenuta a partire dal mese di giugno 2019 e con effetti a regime previsti per il 2020.

Tutti e tre gli indicatori mantengono un livello di assoluta sicurezza e stabilità rispetto ai limiti normativi, anche nei dati previsionali per il 2020.

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, anche per il 2020, risultati ampiamente positivi. Più in dettaglio, l'indicatore sulle spese di personale per il 2019 presenta un valore previsto pari a quasi il 66%, ben al di sotto del limite di legge dell'80%. Significativo è anche il risultato previsto per l'Isef (indicatore di sostenibilità economica e finanziaria) che presenta un valore presunto pari a 1,19. Si ricorda che l'Isef comporta una valutazione positiva se risulta superiore a 1.

Gli ottimi risultati conseguiti, hanno consentito a Roma Tre di partecipare, anche per l'assegnazione 2020, alla distribuzione della quota premiale sulle disponibilità assunzionali posizionandosi, nel sistema universitario, al 21° posto come ammontare di risorse aggiuntive di punto organico assegnate.

I valori raggiunti negli indicatori delle spese di personale e nell'Isef hanno, inoltre, consentito di partecipare, per il 2020 come per il 2019, all'assegnazione delle disponibilità assunzionali aggiuntive previste dalla Legge di Bilancio 2019 (Legge 30/12/2018, n. 145) per gli atenei

con un valore dell'indicatore delle spese di personale inferiore al 75% e un Isef superiore a 1,10.

È stato, infine, possibile poter procedere all'assunzione di ricercatori lett. a) oltre i limiti assunzionali, facoltà che, come già ricordato, ha consentito l'attuazione dei piani straordinari di sviluppo della didattica e della ricerca.

4. Programmazione e gestione del bilancio

Sin dal 2013, primo esercizio in contabilità economico-patrimoniale, il conto economico si è sempre chiuso con un risultato economico positivo di utile. Questi risultati hanno consentito l'accantonamento di risorse per l'attuazione dei piani di sviluppo dell'Ateneo, tra i quali i due piani straordinari di sviluppo della didattica e della ricerca già ricordati e il piano per lo sviluppo edilizio, che ha l'obiettivo da un lato di garantire la sistemazione e il miglioramento delle sedi di Ateneo e dall'altro la progressiva completa dismissione dei fitti passivi.

Nonostante l'usuale ritardo nella comunicazione e nell'assegnazione delle risorse da parte del Ministero e le conseguenti difficoltà di previsione dell'ammontare dei finanziamenti, anche a causa della continua variazione dei criteri ministeriali utilizzati per la distribuzione e dell'incertezza sugli stanziamenti complessivi di sistema, l'Ateneo ha reagito in modo positivo e creativo, rifiutando di paralizzarsi in una sorta di autocommissariamento e scommettendo, invece, su una programmazione allo stesso tempo prudente e coraggiosa, mettendo in campo manovre espansive e anticicliche senza precedenti.

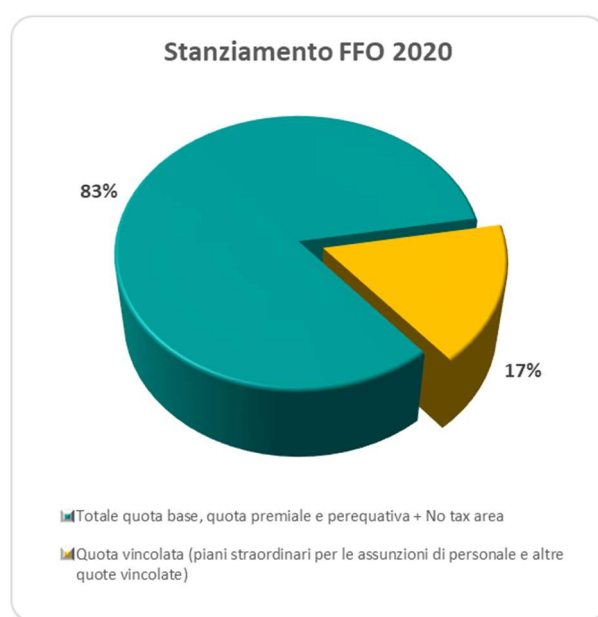
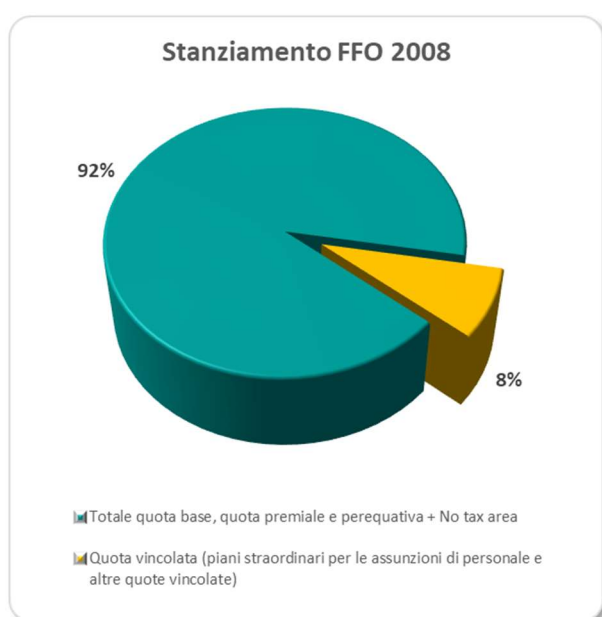
Il budget unico di previsione 2020 è stato approvato, come sempre fatto anche negli esercizi precedenti, nel rispetto dei tempi imposti dal regolamento e della necessità di poter disporre, in un quadro di certezza economica e finanziaria, di uno strumento di programmazione adeguato, caratterizzato dallo stesso rigore e dalla stessa visione di programmazione di lungo termine dimostrati sino ad ora. Il bilancio di esercizio 2020 è in corso di redazione nel momento della stesura della presente relazione e sarà approvato entro le scadenze previste dalla normativa vigente.

4.1. FFO e finanziamenti ministeriali

Con riferimento alle disponibilità per il budget 2020, il DM recante i criteri di assegnazione del FFO 2020 (DM 442/2020) è stato emanato solo nel mese di agosto 2020

e registrato alla Corte dei Conti il 31/08/2020. Come accaduto per il passato, per gran parte dell'esercizio il budget di Ateneo è stato necessariamente gestito in base a dati unicamente previsionali per i quali non erano neanche pienamente disponibili i criteri di assegnazione, con conseguenti difficoltà di programmazione delle risorse nell'esercizio di riferimento. Tale difficoltà si è, ovviamente, riproposta anche in sede di redazione del budget di previsione 2021 e della programmazione per il triennio 2021-2023, per le quali si è dovuto far riferimento a criteri e importi assegnati risalenti al 2019.

A livello di sistema universitario nazionale, nel 2020 si è finalmente registrato un aumento dello stanziamento del FFO per una somma pari a circa € 350.000.000 in più rispetto al 2019. Lo stanziamento complessivo torna, quindi, a livelli vicini a quelli del 2008, anno a partire dal quale ha avuto avvio il taglio del turn over e dei finanziamenti statali. Tuttavia, analizzando in dettaglio l'assegnazione, è evidente come tale aumento sia stato prevalentemente destinato a interventi a carattere vincolato, tra cui in particolare il finanziamento destinato alla realizzazione dei piani straordinari per il reclutamento e il finanziamento per i dipartimenti di eccellenza. Analizzando, invece, l'assegnazione libera di FFO, corrispondente alla somma tra quota base, quota premiale e intervento perequativo, il finanziamento di sistema si riduce per oltre € 700.000.000 rispetto allo stanziamento 2008. Ne deriva che pur in presenza di uno stanziamento che in valore assoluto corrisponde a quello del 2008, il finanziamento libero a disposizione della autonoma programmazione del sistema universitario si è andato erodendo. In termini percentuali, si è passati da una percentuale del 92% di assegnazione libera sullo stanziamento complessivo 2008 a una percentuale del 83% sul 2020.



Riducendo il periodo di analisi e confrontando lo stanziamento di FFO del 2015, periodo immediatamente precedente alla ripresa delle dinamiche stipendiali, con quello del 2020, si evidenzia che la somma degli stanziamenti per quota base, premiale e perequativa risulta inferiore a quella registrata nel 2015 per un importo pari a circa € 63 mln. La quota libera cresce, nel periodo considerato, unicamente per effetto dell'assegnazione per no tax area, istituita con la Legge di Bilancio 2017 e ampliata per l'a.a. 2020/2021 con DL 34/2020. Le risorse a ciò destinate ammontano, per il 2020, a € 270 mln, pari a circa il 3,5% dello stanziamento complessivo 2020 e pur rappresentando formalmente fondi aggiuntivi sul FFO compensano di fatto esclusivamente i minori proventi nel sistema universitario dovuti alla riduzione di tasse e contributi degli studenti.

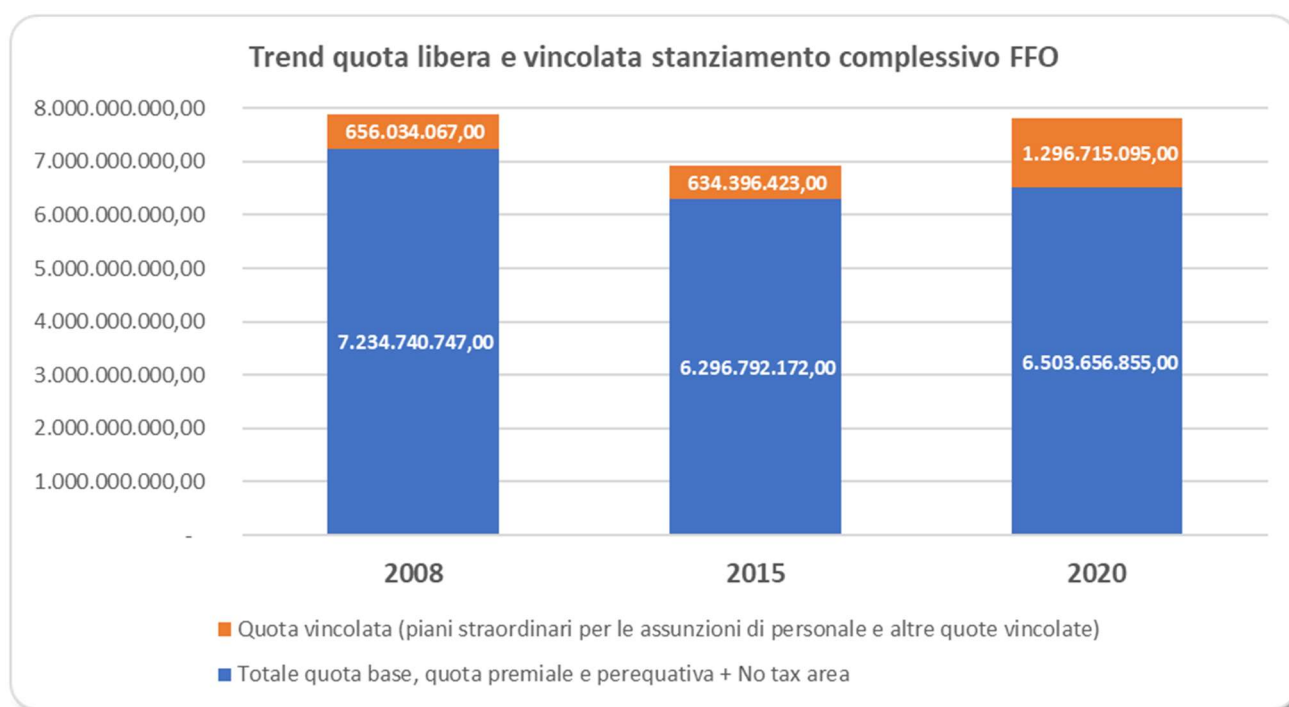
Il finanziamento del sistema universitario, pertanto, pur registrando un aumento nello stanziamento complessivo per il periodo 2015-2020, non presenta risorse aggiuntive per la copertura dei costi obbligatori di sistema, essendo tale aumento destinato alla copertura di interventi a carattere vincolato.

Quanto sopra esposto è evidenziato nella seguente tabella, che riporta i dati di dettaglio degli stanziamenti sul FFO di sistema per il periodo 2015-2020, con distinzione tra stanziamento complessivo e quota libera senza vincolo di destinazione.

Trend stanziamento quota "libera" FFO e stanziamento complessivo di sistema 2008 – 2020

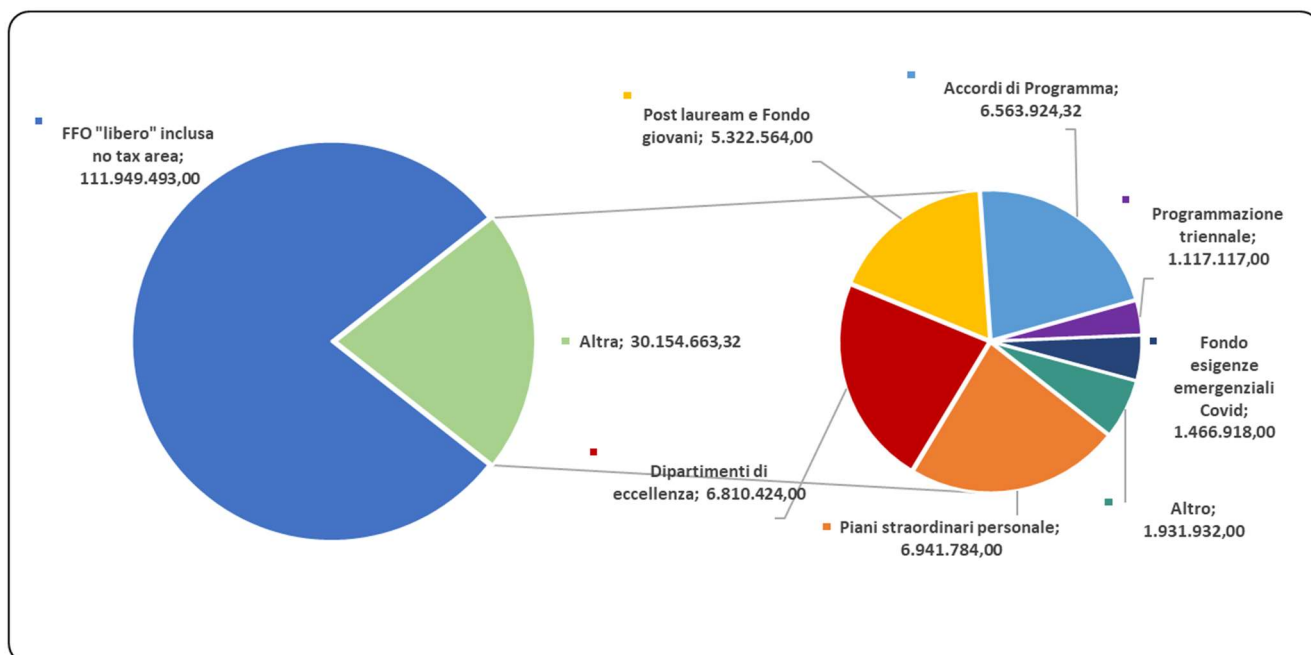
	2008 *	2015	2020	Variazione 2008-2020	Variazione 2015-2020
Quota base	7.234.740.747,00	4.806.792.172,00	4.114.656.855,00	- 1.001.083.892,00	- 692.135.317,00
Quota premiale		1.385.000.000,00	1.944.000.000,00		559.000.000,00
Quota perequativa		105.000.000,00	175.000.000,00		70.000.000,00
Totale quota base, quota premiale e intervento perequativo	7.234.740.747,00	6.296.792.172,00	6.233.656.855,00	- 1.001.083.892,00	- 63.135.317,00
No tax area	-	-	270.000.000,00	270.000.000,00	270.000.000,00
Totale quota base, quota premiale e perequativa + No tax area	7.234.740.747,00	6.296.792.172,00	6.503.656.855,00	- 731.083.892,00	206.864.683,00
Quota vincolata (piani straordinari per le assunzioni di personale e altre quote vincolate)	656.034.067,00	634.396.423,00	1.296.715.095,00	640.681.028,00	662.318.672,00
STANZIAMENTO COMPLESSIVO FFO	7.890.774.814,00	6.931.188.595,00	7.800.371.950,00	- 90.402.864,00	869.183.355,00
% quota "libera" università statali su stanziamento	91,69%	90,85%	83,38%		

* Per il 2008 il criterio di assegnazione del FFO era differente da quello attuale. Non erano quindi ancora presenti le assegnazioni per quota base, premiale e perequativa. Nel confronto sono state prese in considerazione le quote "consolidabili" non vincolate.



Per l'Università degli Studi Roma Tre l'assegnazione di FFO 2020 per quota base, quota premiale e intervento perequativo è stata pari a circa € 108.600.000. Tale assegnazione sale a circa € 111.950.000 considerando anche il finanziamento a compensazione della no tax area, con un aumento del FFO "non vincolato" rispetto all'assegnazione 2019 pari a circa € 2.500.000. Si fa presente che i dati riportati si riferiscono all'assegnazione finanziaria disposta dal Mur e non corrispondono pienamente alle registrazioni del bilancio di esercizio 2020 che, in applicazione dei necessari principi contabili, effettua le iscrizioni sulla base della competenza economica dei singoli componenti.

Nel grafico seguente è riportata la composizione della assegnazione in termini finanziari del FFO per il 2020, con distinzione tra la quota non vincolata (quota base, premiale e intervento perequativo) e la quota vincolata e il dettaglio degli importi delle assegnazioni con vincolo. Tra le assegnazioni libere è riportata anche la compensazione per la no tax area. Si fa presente che alla data di redazione della presente relazione non sono ancora note tutte le componenti dell'assegnazione FFO 2020.

Assegnazione FFO 2020 – dettaglio quota libera e vincolata


Con riferimento alla quota di FFO non vincolato, la tabella che segue riporta l'andamento dell'assegnazione riconosciuta a Roma Tre nell'ultimo triennio.

Assegnazione quota libera FFO nel periodo 2018-2020

	Assegnazione 2018	Assegnazione 2019	Assegnazione 2020
Quota base	77.747.499,00	74.337.265,00	71.446.238,00
Quota premiale	28.727.282,00	30.614.935,00	32.874.414,00
Intervento perequativo	2.356.517,00	2.988.903,00	4.285.505,00
Totale quota base, premiale e intervento perequativo	108.831.298,00	107.941.103,00	108.606.157,00
No tax area (a partire dal FFO 2017)	1.606.921,00	1.408.160,00	3.343.336,00
Totale assegnazione "libera" FFO	110.438.219,00	109.349.263,00	111.949.493,00

Nell'esame dei criteri di assegnazione per il 2020, emerge che il peso dell'Ateneo sul sistema universitario risulta pari a 1,73% con riferimento alla quota base e a 1,71% per la quota premiale.

Analizzando più in dettaglio l'assegnazione della quota premiale, l'indicatore sulla qualità della ricerca fa ancora riferimento ai risultati dell'ultima VQR 2011-2014 e rimane, pertanto, invariato rispetto agli anni precedenti, con un peso pari al 1,68% di sistema. Si confermano per il 2020 i buoni risultati ottenuti nell'indicatore relativo alla valutazione delle politiche di reclutamento, con un peso di sistema pari a 1,80%. Il buon andamento nel tempo di questo indicatore è un indice della qualità e della importanza delle politiche di reclutamento portate avanti nell'ultimo quadriennio, con un enorme investimento di risorse non solo economiche e finanziarie ma anche di professionalità da parte degli uffici preposti.

Il terzo criterio di assegnazione della quota premiale si riferisce alla cosiddetta "valorizzazione dell'autonomia responsabile". Per tale criterio, gli indicatori sono stati definiti solo con DM del 25/10/2019 n. 989 per il triennio 2019 - 2021. A differenza di quanto previsto per il triennio precedente, il Miur ha definito un set di 10 indicatori divisi in 5 gruppi in base agli obiettivi della programmazione triennale per il sistema universitario. Per ciascun gruppo di indicatori, sono presi in considerazione quelli con il migliore risultato, con riferimento sia ai livelli assoluti, misurati dal peso percentuale dell'ateneo rispetto al sistema universitario, sia al miglioramento del risultato, dato dal confronto degli indicatori dell'ateneo rispetto ai valori dell'anno precedente per gli stessi indicatori. Per il 2020 l'indicatore risulta pari a 1,70%.

Con riferimento agli indicatori relativi alla "valorizzazione dell'autonomia responsabile", si rilevano gli effetti positivi delle azioni a sostegno dell'internazionalizzazione, attivate negli scorsi anni e confermate nel tempo, tra le quali si ricordano, in particolare, l'attribuzione di un contributo *una tantum* per il merito in misura fissa pari a € 400,00, aggiuntivo rispetto ai contributi mensili, concesso a tutti gli studenti che conseguono nel periodo di mobilità un numero minimo di 18 CFU e l'istituzione di 50 borse di merito di importo unitario pari a € 1.200,00; va inoltre ricordato il continuo impegno al miglioramento delle procedure amministrative con l'obiettivo di semplificare l'iter di partecipazione ai bandi di mobilità e di incrementare il numero di studenti che effettivamente usufruiscono del periodo di mobilità rispetto al numero di domande complessivamente registrate.

Dall'analisi dei risultati ottenuti sugli indicatori utilizzati dal MIUR per l'assegnazione della quota premiale, con riferimento non solo all'indicatore relativo alla valutazione delle politiche di reclutamento ma anche agli indicatori previsti per la "valorizzazione dell'autonomia responsabile", appare di primaria importanza richiamare l'attenzione sulle politiche di reclutamento da attuare nel prossimo futuro e sui criteri di distribuzione delle risorse per l'assunzione di personale.

4.2. *Modello costo standard*

La Direzione Generale, tenuto conto anche delle ultime disposizioni contenute nel recente DM 289 del 25/03/2021 contenente le Linee generali di indirizzo della programmazione delle università 2021-2023, che stabilisce la ripartizione sulla base dei risultati del modello costo standard non solo delle risorse destinate alla programmazione triennale ma anche delle ulteriori risorse previste all'art. 238, c. 5, del D.L. 34/2020 e pari a complessivi € 100 mln per il 2021 e € 200 mln per ciascuno degli anni 2022 e 2023, ha dato mandato agli uffici di approfondire i dati analitici del modello costo standard e le cause del suo andamento nel tempo.

Il modello costo standard utilizzato per il triennio 2018-2020 è definito dal DM 585 del 08/08/2018 ed è confermato anche per il triennio 2021-2023, sulla base di quanto stabilito all'art. 2, c. 2, del già citato DM 289/2021.

Nel triennio 2018-2020 il peso del nostro Ateneo nel sistema si è ridotto del 5% passando da un peso sul sistema pari a 1,78% nel 2018 ad un peso nel 2020 pari a 1,69%, con una conseguente riduzione del finanziamento riconosciuto misurabile in circa € 2.500.000.

L'analisi del modello mette in evidenza che il marcato peggioramento dei risultati nel costo standard è dovuto a diversi fattori:

- si registra una riduzione del peso sul sistema del numero degli studenti regolari, che passano da una percentuale sul sistema pari a 2,21% nel 2018 (con riferimento all'a.a. 2016/2017) a un peso del 2,08% sul sistema nel 2020 (a.a. 2018/2019). Mentre gli studenti regolari del sistema universitario crescono nel periodo di assegnazione 2018-2020 del 4,65%, gli studenti regolari di Roma Tre si riducono per una quota pari all'1,3%, con 278 studenti in meno nell'a.a. 2018/2019 rispetto al 2016/2017;
- la riduzione nel numero di studenti regolari è concentrata nei corsi di laurea dell'area scientifico-tecnologica, per i quali a fronte di un aumento degli iscritti di sistema per una percentuale del 6,8% si verifica una riduzione per una percentuale del 6,46%, con 311 iscritti regolari in meno nell'a.a. 2018/2019 rispetto all'a.a. 2016/2017. Tenuto conto del maggior peso nel modello degli iscritti nell'area scientifico-tecnologica, tale riduzione ha avuto un effetto rilevante nel calcolo del costo standard;
- l'andamento negativo è confermato anche per gli studenti regolari incluso il primo anno fuori corso, che rientrano nel modello costo standard per il calcolo della percentuale di assegnazione delle risorse. A fronte, infatti, di un aumento degli studenti del sistema nel periodo 2018-2020 del 3,6%, gli studenti regolari +1 iscritti a Roma Tre si riducono per quasi 679 unità, con una diminuzione del 2,67%;

Dall'analisi dei dati emerge la necessità di mettere in evidenza e approfondire tempestivamente le variabili che influenzano l'andamento degli studenti regolari, tenuto anche conto delle tendenze in atto che indicano una riduzione del finanziamento, al fine di poter rapidamente predisporre accorte misure di contrasto.

Nella seguente tabella è riportato l'andamento rispetto a quello di sistema per il triennio 2018-2020, con dettaglio delle aree, e il risultato dell'Ateneo nel modello costo standard.

MODELLO COSTO STANDARD 2018-2020	FFO 2018 (a.a. 2016/2017)			FFO 2019 (a.a. 2017/2018)			FFO 2020 (a.a. 2018/2019)			Variazione Roma Tre 2020-2018	Variazione Roma Tre 2020-2018 %	Variazione di sistema 2020-2018 %
	Sistema universi- tario	Roma Tre	% su sistema	Sistema universi- tario	Roma Tre	% su sistema	Sistema universi- tario	Roma Tre	% su sistema			
Studenti regolari area medico sanitaria	129.403	0	0,00%	126.022	0	0,00%	125.548	0	0,00%	-	-	-2,98%
Studenti regolari area scientifico tecnologica	360.562	4.811	1,33%	374.241	4.611	1,23%	384.956	4.500	1,17%	-311	-6,46%	6,77%
Studenti regolari area umanistico sociale	480.038	16.582	3,45%	494.887	16.789	3,39%	504.595	16.615	3,29%	33	0,20%	5,12%
Studenti regolari totali	970.003	21.393	2,21%	995.150	21.400	2,15%	1.015.099	21.115	2,08%	-278	-1,30%	4,65%
Studenti regolari + 1	1.123.507	25.462	2,27%	1.143.204	25.143	2,20%	1.163.891	24.783	2,13%	-679	-2,67%	3,59%
Peso costo standard Roma Tre	1,78%			1,72%			1,69%			-5,1%		

Al fine di approfondire le ulteriori dinamiche che influenzano il costo standard, gli uffici hanno approfondito l'analisi sui dettagli del calcolo fino al livello delle classi dei corsi di laurea.

È necessario ricordare che il costo standard della docenza influenza direttamente le componenti fondamentali del modello, con un peso complessivo pari all'80% del costo standard totale. Il costo standard della docenza è calcolato a partire dal numero di iscritti regolari a ciascuna classe di laurea, indipendentemente dal numero di corsi attivi nella stessa classe. Il numero di docenti standard presi in considerazione viene ridotto nel caso in cui gli iscritti siano al di sotto di un limite fissato e aumentato nel caso in cui gli iscritti siano al di sopra di un valore stabilito nello stesso modello.

A titolo di esempio, se gli iscritti regolari in una classe di laurea triennale nell'area disciplinare definita nel modello come B2 sono meno di 160, i 9 docenti standard definiti per la classe sono ridotti in proporzione alla differenza tra il numero di iscritti e tale valore soglia; se gli studenti regolari risultano in numero compreso tra i due margini, 160 e 225, sono considerati ai fini del costo standard della docenza 9 docenti standard; se infine gli studenti regolari sono in numero superiore a 225, i 9 docenti standard sono aumentati in proporzione al numero di iscritti eccedenti tale valore.

Dato che il modello costo standard, come detto, quantifica il costo standard della docenza partendo dall'analisi degli studenti regolari divisi per classe e **non per singolo corso di laurea**, più corsi di laurea appartenenti alla stessa classe vengono contati una sola volta e vedono riconosciuti nel costo standard i numeri dei docenti di riferimento solo se gli iscritti regolari totali di tutti i corsi della stessa classe superano un numero minimo fissato. Analizzando i dettagli di calcolo, emerge che alcuni corsi di laurea presenti nell'offerta formativa non garantiscono, con i risultati ottenuti nel modello costo standard, nemmeno la copertura del costo dei docenti di riferimento necessari all'attivazione.

Nella tabella seguente è riportato il confronto tra numero di docenti standard per dipartimento e numero dei docenti di riferimento necessari per la copertura dell'offerta formativa per l'a.a. 2018/2019, anno accademico oggetto del modello per il FFO 2020. È inoltre presente, nella stessa tabella, il confronto tra numero di docenti standard e numero di personale in servizio presso lo stesso dipartimento.

Dipartimento	Studenti regolari a.a. 2018/2019	Docenti standard modello costo standard 2020	Docenti necessari a.a. 2018/2019 (ex post)	Confronto docenti standard - docenti necessari ex post	Docenti e Ricercatori lett. b) in servizio al 30/04/2021	Ricercatori lett. a) in servizio al 30/04/2021	Confronto docenti standard - docenti e ric. b) in servizio
Architettura	727	32,80	27	5,80	58	5	-25,20
Economia	898	28,50	34	-5,50	50	2	-21,50
Economia Aziendale	2.186	71,47	43	28,47	49	6	22,47
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	2.507	84,82	66	18,82	62	4	22,82
Giurisprudenza	2.859	87,03	51	36,03	92	8	-4,97
Ingegneria	2.641	118,76	107	11,76	104	17	14,76
Lingue, Letterature e Culture Straniere	1.610	41,79	26	15,79	54	3	-12,21
Matematica e Fisica	206	19,35	36	-16,65	61	5	-41,65
Scienze	695	41,64	54	-12,36	80	7	-38,36
Scienze della Formazione	4.002	112,88	69	43,88	75	8	37,88
Scienze Politiche	1.296	41,61	47	-5,39	62	2	-20,39
Studi Umanistici	1.259	47,04	63	-15,96	74	7	-26,96
TOTALE	20.882	727,69	623	104,69	821	74	-93,31

Nella tabella che segue sono riportati i corsi di laurea che presentano un numero di studenti iscritti regolari inferiore al numero minimo previsto nel modello costo standard, con evidenza dei corsi che presentano una percentuale di iscritti inferiore al 50% del minimo e inferiore al 25% del minimo.

**CdL con studenti regolari inferiori al valore minimo previsto
per il calcolo del costo standard 2020 (a.a. 2018/2019)**

Dipartimento	Classe CdL	CdL	Num Min modello costo standard	Studenti regolari a.a. 2018/2019 per CdL	% iscritti rispetto al minimo previsto per il costo standard
ARCHITETTURA	LM-4	Architettura - Progettazione Urbana	85	32,0	38%
	LM-4	Architettura - Restauro	85	45,0	53%
ECONOMIA	LM-56	Economia dell'Ambiente e dello Sviluppo	120	101,0	84%
	LM-56	Mercato del Lavoro, Relazioni Industriali e Sistemi di Welfare	120	78,0	65%
	LM-56	Scienze Economiche	120	31,0	26%
ECONOMIA AZIENDALE	LM-16 LM-77	Finanza e Impresa	120	99,0	83%
FILOSOFIA, COMUNICAZIONE E SPETTACOLO	L-5	Filosofia	210	189,5	90%
	LM-19	Informazione, Editoria, Giornalismo	120	117,0	98%
	LM-65	Cinema, Televisione e Produzione Multimediale	120	115,0	96%
	LM-65	Dams Teatro, Musica, Danza	120	49,0	41%
	LM-92	Scienze Cognitive della Comunicazione e dell'Azione	120	75,0	63%
GIURISPRUDENZA	L-14	Scienze dei Servizi Giuridici	210	98,0	47%
INGEGNERIA	L-9	Ingegneria delle Tecnologie per il Mare	160	125,0	78%
	LM-20	Ingegneria Aeronautica	85	38,5	45%
	LM-21	Bioingegneria	85	53,0	62%
	LM-23	Ingegneria delle Infrastrutture Viarie e Trasporti	85	73,0	86%
	LM-27	Ingegneria delle Tecnologie della Comunicazione e dell'Informazione	85	42,0	49%
	LM-29	Ingegneria Elettronica per l'Industria e l'Innovazione	85	48,0	56%
	LM-32	Ingegneria Gestionale e dell'Automazione	85	30,0	35%
LINGUE, LETTERATURE E CULTURE STRANIERE	L-11	Lingue e Culture Straniere	225	212,0	94%
	LM-37	Letterature e Traduzione Interculturale	120	96,5	80%
	LM-38	Lingue Moderne per la Comunicazione Internazionale	120	104,5	87%
MATEMATICA E FISICA	L-35	Matematica	135	125,5	93%
	LM-17	Fisica	80	30,0	38%
	LM-40	Matematica	80	27,0	34%
	LM-40	Scienze Computazionali	80	23,0	29%
	L-30	Fisica	135	111,0	82%

SCIENZE	L-30	Ottica e Optometria	135	122,0	90%
	L-26	Scienze e Culture Enogastronomiche	135	128,0	95%
	L-34	Scienze Geologiche	135	68,5	51%
	LM-6	Biodiversità e Gestione degli Ecosistemi	85	37,0	44%
	LM-74	Geologia del Territorio e delle Risorse	80	29,5	37%
SCIENZE POLITICHE	L-36	Scienze Politiche per il Governo e l'Amministrazione	225	123,0	55%
	L-36	Scienze Politiche per la Cooperazione e Lo Sviluppo	225	137,0	61%
	LM-52	International Studies	120	51,0	43%
	LM-63	Scienze delle Pubbliche Amministrazioni	120	43,0	36%
STUDI UMANISTICI	L-42	Scienze Storiche, del Territorio e per la Cooperazione Internazionale	210	176,5	84%
	LM-2	Archeologia	120	43,0	36%
	LM-14	Italianistica	120	80,0	67%
	LM-15	Filologia, Letterature e Storia dell'Antichità	120	19,0	16%
	LM-64	Scienze delle Religioni	120	10,0	8%
	LM-89	Storia dell'Arte	120	97,5	81%

Nota: I CdL evidenziati in arancione presentano un numero di iscritti regolari inferiore alla metà del minimo previsto per il calcolo del costo standard. I CdL evidenziati in blu presentano un numero di iscritti regolari inferiore al 25% del minimo previsto per il calcolo del costo standard.

Dall'analisi dei dati del costo standard, tenuto conto anche della crescente importanza del modello nella assegnazione dei fondi ministeriali, emerge con evidenza la necessità di programmare interventi con l'obiettivo di migliorare le performance dell'Ateneo. Il primo è relativo agli studenti regolari, con attenzione anche alla numerosità dei regolari +1. È necessario intervenire con politiche di sostegno agli studenti, non solo al fine di attrarre nuove matricole ma anche per incentivare e sostenere i nuovi studenti affinché possano seguire in modo efficiente e coerente il corso di studi prescelto. È necessario approfondire le cause dell'abbandono e mettere in atto politiche di contrasto.

Allo stesso tempo non è più rinviabile un intervento di razionalizzazione e efficientamento dell'offerta formativa. Troppi corsi non hanno un numero sufficiente di studenti regolari con la conseguenza che il loro mantenimento presenta costi di molto superiori alle risorse attratte. La moltiplicazione dei corsi, spesso nelle stesse classi di laurea, e la contemporanea moltiplicazione dei percorsi all'interno dei corsi sembrano in molti casi avere effetti solo in termini di aumento della eterogeneità e della difficoltà di monitoraggio e gestione, con scarsi risultati in termini di attrattività, come evidente dai risultati del modello. La razionalizzazione dei corsi di laurea e dei percorsi attualmente esistenti consentirebbe di ottenere risparmi di risorse sia finanziarie che di personale da investire in attività formative realmente attrattive, con l'obiettivo di crescita dell'Ateneo in termini di iscritti e di qualità della formazione e conseguenti risultati positivi nella capacità di attrazione delle risorse.

Come evidente dall'analisi dei dati presentati nella tabella precedente, è necessaria una analisi approfondita dell'offerta formativa con particolare riferimento alle lauree magistrali. Occorre limitare il proliferare dei Corsi di laurea nelle medesime classi e verificare le effettive necessità di attivazione di nuovi corsi nell'offerta formativa legandole a valutazioni circa la reale capacità attrattiva dell'offerta e la necessità di garantire, per i corsi in essere, un numero di iscritti regolari pari almeno ad una quota del minimo previsto nel modello costo standard, che può essere definito dagli organi di governo.

È necessario, inoltre, intervenire al fine di garantire un riequilibrio nell'assegnazione delle risorse alle strutture dipartimentali. In questo contesto sarebbe utile non perdere l'occasione offerta dai piani straordinari di reclutamento messi in atto dal Ministero nell'ultimo anno, strumenti utili ad assicurare un miglioramento degli equilibri e il raggiungimento di reali obiettivi di crescita. In questa ottica, la Direzione Generale ha già da tempo sollecitato gli Organi di Governo a tenere in considerazione, in sede di assegnazione delle disponibilità assunzionali annuali, un parametro di sofferenza basato non solo sul rapporto tra studenti regolari e docenti ma anche sui risultati emersi nell'applicazione del modello costo standard e sull'analisi delle effettive carenze per SSD all'interno dei dipartimenti, in modo da garantire un utilizzo efficace delle risorse a disposizione e la riduzione degli squilibri attualmente presenti.

4.3. Tasse e contributi degli studenti

A partire dall'esercizio 2018 si sono manifestati a regime gli effetti della diminuzione delle risorse provenienti da tasse e contributi studenteschi a seguito dell'entrata in vigore a regime della cosiddetta "no tax area", disciplinata dalla Legge di Bilancio 2017 (L.232/2016) con applicazione a partire dall'a.a. 2017/2018. Le disposizioni normative introducono un esonero totale dal pagamento dei contributi per gli studenti che presentano alcune caratteristiche, tra le quali l'appartenenza ad un nucleo familiare con un ISEE inferiore o uguale a € 13.000, ed esoneri parziali per studenti con ISEE fino a € 30.000.

L'Ateneo ha provveduto alla redazione e all'emanazione del nuovo Regolamento Tasse (approvato dal CdA nella seduta del 25/07/2017), il quale ha non solo recepito le nuove previsioni normative ma ha anche ampliato la portata degli interventi, estendendo l'esenzione ai redditi fino a € 13.500, prevedendo una contribuzione proporzionale suddivisa in 75 fasce di reddito, con l'applicazione delle aliquote massime solo a partire da ISEE superiore a € 87.000, e introducendo ulteriori esoneri per il merito, tra i quali si ricordano, in particolare, la riduzione del 50% delle tasse di iscrizione per gli studenti con voto di maturità compreso tra 95 e 100 o, per l'iscrizione ai corsi di laurea magistrali, con voto di laurea compreso tra 105 e 110, l'iscrizione gratuita al primo anno di un corso di laurea magistrale

per gli studenti che concludono il percorso formativo di primo ciclo entro la durata normale del corso di studio e il rimborso dell'ultimo anno per coloro che concludono il percorso formativo di ciclo unico entro la durata normale del corso di studio.

Con il D.L. 19 maggio 2020 n. 34, convertito in L. 17 luglio 2020 n. 77, e con il successivo DM 234/2020, è stato disposto l'ampliamento dell'esonero totale dal contributo omnicomprendente annuale a favore degli studenti che presentano, oltre alle caratteristiche previste dalla L. 232/2016, l'appartenenza ad un nucleo familiare con un ISEE inferiore o uguale a € 20.000, e un incremento dell'entità degli esoneri parziali per gli studenti con ISEE fino a € 30.000.

Nell'applicazione della normativa vigente, l'Ateneo ha scelto di estendere il beneficio a favore dei propri studenti da un lato allargando la fascia di esenzione totale, dall'altro definendo gli importi degli esoneri parziali a livelli inferiori a quelli massimi stabiliti dalla legge, il tutto evitando comunque l'aumento degli importi di tasse e contributi a carico degli studenti nelle fasce di reddito più elevate. È stato quindi raggiunto l'obiettivo di mantenere gli importi dovuti allo stesso livello previsto per l'a.a. 2016/2017.

4.4. Bilancio consuntivo 2020

L'esercizio 2020 è stato caratterizzato dalla pandemia Covid-19 che, a partire dal mese di marzo, ha comportato enormi stravolgimenti nella gestione, impossibili da prevedere al tempo della redazione del budget di previsione 2020. L'eccezionalità della situazione, straordinaria e irripetibile, ha ovviamente avuto effetti importanti anche sul bilancio. Da un lato, le restrizioni dovute alla pandemia hanno comportato l'impossibilità di dare completa attuazione ad alcune delle azioni programmate, quali ad esempio quelle relative al programma Erasmus, alle borse di collaborazione, alla realizzazione di convegni e missioni istituzionali programmate dalle strutture dipartimentali. Dall'altro lato, è stato necessario programmare e sostenere tutti gli interventi indispensabili a garantire il buon funzionamento della struttura amministrativa, a implementare la formazione a distanza e ad assicurare la sicurezza di personale e studenti in presenza.

Anche per il 2020, il bilancio di Ateneo è stato in grado di sostenere la copertura di tutti i costi di competenza, anche quelli a carattere eccezionale, e la completa corresponsione di tutti i costi obbligatori, senza dover ricorrere all'utilizzo di riserve di patrimonio netto. Il risultato economico positivo certificato consente inoltre, in coerenza con quanto già programmato in sede di redazione del budget di previsione 2021, salva la verifica sull'effettivo utile di esercizio 2020, di rifinanziare per l'anno successivo alcune delle attività programmate nel 2020 che non hanno potuto avere attuazione, tra le quali si ricordano le

assegnazioni aggiuntive al budget dipartimentale per le quote non utilizzate del budget 2020 e la proroga delle borse di collaborazione.

Il raggiungimento dell'utile di esercizio è stato possibile grazie alla grande capacità di gestione dell'emergenza che tutta la struttura amministrativa ha saputo mettere in atto, garantendo la continuità dei servizi pur in situazioni completamente nuove e straordinarie. Non solo sono state attuate ed è stata garantita la copertura finanziaria di tutte le misure necessarie alla organizzazione, in tempi rapidissimi, della didattica a distanza, ma è stato anche possibile realizzare una serie di operazioni atte a garantire il controllo e la sicurezza di personale e studenti. Basti a tal proposito ricordare tutti gli interventi realizzati per garantire gli investimenti informatici, per la pulizia e la sanificazione degli ambienti, per la fornitura dei dispositivi di protezione individuale, per il controllo degli accessi e per il monitoraggio e il contenimento dell'epidemia nell'Ateneo.

Le risorse necessarie a garantire la copertura di tali interventi sono state rinvenute in bilancio con una attenta gestione e riprogrammazione della spesa e ottimizzando l'utilizzo delle risorse a disposizione, anche sfruttando le chiusure eccezionali che hanno avuto luogo nella prima metà dell'anno. Gli Uffici, su impulso della Direzione Generale e dei Dirigenti, sono stati in grado di realizzare importanti risparmi, eccezionali e non ripetibili, nei costi di gestione e apertura delle sedi con particolare riferimento ai costi per utenze e servizi, grazie ad una attenta gestione dei contratti in essere e un controllo costante e puntuale delle attrezzature in funzione.

Allo stesso tempo, l'eccezionalità della situazione ha comportato il riconoscimento di risorse ulteriori a valere sui finanziamenti ministeriali, vincolati alla gestione dell'emergenza e in parte utilizzati per garantire la copertura dei costi necessari sostenuti al riguardo dall'Ateneo.

Il risultato economico ottenuto conferma il trend positivo registrato già negli scorsi anni ed è testimonianza di una reale capacità di programmazione dei costi in rapporto ad adeguate corrispondenti misure gestionali.

Con riferimento ai costi del personale, nel corso del 2020 è stato completato il piano straordinario per la didattica, di cui si è parlato in precedenza nella presente relazione, con l'assunzione di ulteriori 12 ricercatori L. 240/2010 lett. a), con completa copertura dei relativi costi. Tali assunzioni si sommano a quelle già effettuate nel corso del biennio 2018-2019, per un totale di 46 nuovi ricercatori assunti in servizio.

La situazione di emergenza non ha fermato la dinamica stipendiale ed è stato quindi necessario garantire, per il personale docente la corresponsione sia dell'incremento stipendiale 2020 che degli aumenti per classi e scatti maturati nello stesso anno, per il personale Tab e dirigente l'accantonamento delle risorse previste, in coerenza con quanto disposto nella Circolare MEF n. 26 del 14/12/2020, necessarie alla corresponsione degli aumenti stipendiali che verranno liquidati al momento della sottoscrizione del nuovo CCNL 2019-2021.

Con riferimento agli adeguamenti stipendiali per il personale docente, è stata non solo garantita la copertura del consolidamento degli incrementi stipendiali 2019 come definiti dal DPCM 03/09/2019, ma sono anche state accantonate le risorse necessarie alla corresponsione degli adeguamenti stipendiali di competenza dell'esercizio 2020, in base al DPCM 13/11/2020, pubblicato in GU n. 323 del 31/12/2020. Le procedure interne di liquidazione degli stipendi sono state rapidamente adeguate a seguito dell'emanazione del DPCM ed è stato possibile corrispondere gli aumenti stipendiali sin dalla mensilità di marzo 2021, comprensivi di arretrati e conguagli.

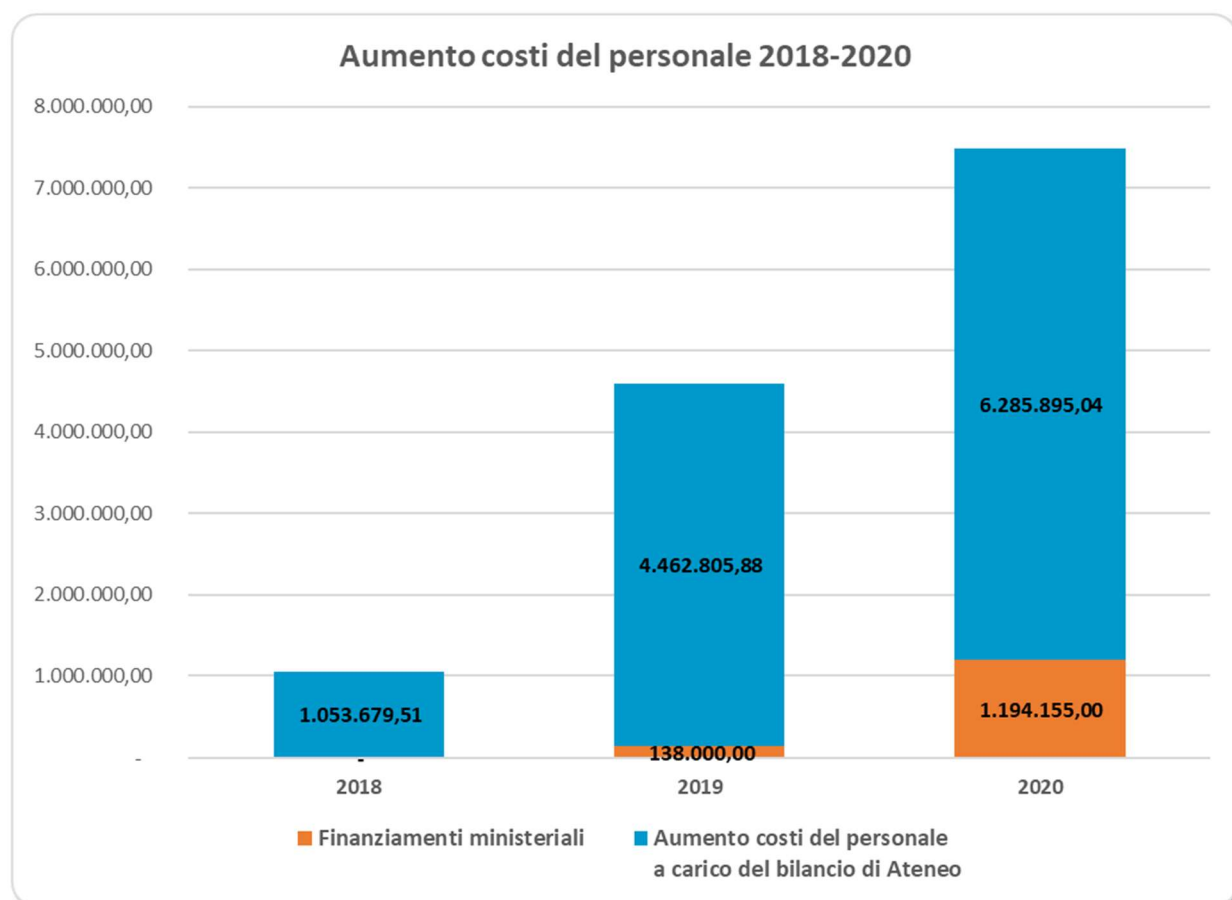
Nel primo trimestre del 2020 è stata, inoltre, attivata la procedura per la valutazione per classi e scatti maturati nel corso del 2020, in modo da consentire al personale avente diritto di presentare domanda al compimento del biennio. Entro la fine dell'anno appena concluso le domande sono state trasmesse alla Commissione, la quale ha provveduto alle procedure di valutazione in modo da consentire la liquidazione di classi e scatti ai beneficiari nel mese di aprile 2021, a valere su risorse appositamente accantonate sul bilancio consuntivo 2020. Nello stesso anno è stata garantita la copertura a regime del costo per classi e scatti maturati nel 2019.

Si ricorda che in base alle disposizioni della Legge 205/2017, con effetto economico a decorrere dall'esercizio 2020, il regime di progressione stipendiale per classi del personale docente ha cadenza biennale e non più triennale. Questa misura, accorpando in un biennio il costo delle progressioni previste precedentemente per un triennio, riduce i tempi di maturazione degli scatti per l'intero organico e comporta un aumento dei costi che pesano sul bilancio annuale e una maggiore rapidità crescita dei costi complessivi per classi e scatti, con un conseguente aumento della pressione finanziaria sul bilancio di Ateneo.

È importante sottolineare che gli adeguamenti stipendiali legati all'attuazione del CCNL per il personale Tab e dirigente 2016-2018, gli incrementi stipendiali ex DPCM per gli anni 2019 e 2020 e la corresponsione di classi e scatti per il personale docente 2016 - 2019, sono stati garantiti interamente con risorse a carico del bilancio di Ateneo, senza alcuna copertura proveniente da maggiori finanziamenti ministeriali e, al contrario, in contemporanea ad una contrazione importante di risorse a causa dell'applicazione della no tax area. A valere sul FFO 2020, a differenza delle assegnazioni per gli anni precedenti, è finalmente prevista una quota di finanziamento a sostegno del passaggio a regime di scatti biennali da parte della docenza universitaria, in grado di coprire, però, esclusivamente la quota per classi e scatti maturati nel 2020. Si tratta sicuramente di una novità positiva rispetto alla totale assenza di copertura degli scorsi anni. Non si può, tuttavia, non tenere in considerazione che se da un lato le dinamiche stipendiali hanno comportato e continueranno ad avere come effetto un significativo aumento dei costi fissi e obbligatori sul bilancio di Ateneo, dal lato dei finanziamenti permane una forte incertezza sia sulla quantità delle risorse attese nel prossimo futuro, sia sul consolidamento nei prossimi anni delle risorse attualmente riconosciute.

Nella tabella seguente è riportata una sintesi dei costi, consolidati e in aumento, per classi, adeguamenti stipendiali e applicazione dei CCNL, con l'indicazione delle risorse a tal fine destinate a valere sul FFO.

	2018	2019	2020
Adeguamenti stipendiali personale docente (DPCM 03/09/2019 e DPCM 13/11/2020)	73.037,17	1.701.681,98	2.975.954,03
Classi e scatti personale docente (incluso consolidamento)	231.070,69	2.048.015,25	3.182.877,93
Totale aumento costi stipendiali personale docente	304.107,87	3.749.697,23	6.158.831,97
Aumento costi personale Tab e Dirigente CCNL 2016-2018 e accantonamenti per CCNL 2019-2021	749.571,64	851.108,65	1.321.218,07
Totale aumento costi personale	1.053.679,51	4.600.805,88	7.480.050,04
Finanziamenti ministeriali destinati alla copertura dell'aumento dei costi del personale	-	138.000,00	1.194.155,00



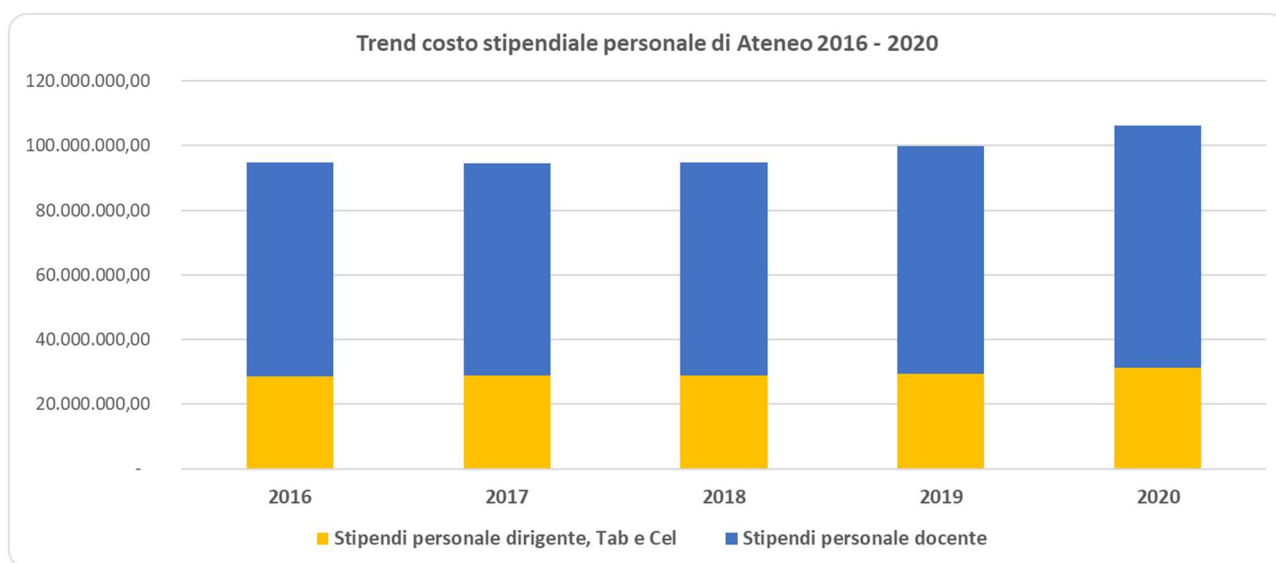
In termini di consolidamento dei costi per aumenti stipendiali degli anni precedenti, nel bilancio 2020 è stata necessaria la copertura a regime di classi e scatti maturati nel biennio 2018-2019 per circa € 2.000.000 e il consolidamento degli adeguamenti stipendiali ex DPCM 03/09/2019 per un importo pari a circa € 1.700.000. È stato inoltre necessario garantire la copertura del consolidamento degli aumenti stipendiali per il personale Tab e Dirigente ex CCNL 2016-2018 per circa € 850.000.

In termini di aumento dei costi del personale per il 2020, è stato necessario coprire sia l'aumento di costo per classi e scatti maturati nel 2020 per circa € 1.130.000 sia l'adeguamento stipendiale dovuto all'applicazione del DPCM 13/11/2020, per quasi € 1.300.000. È stato inoltre necessario disporre le necessarie scritture di accantonamento per la futura copertura dei maggiori costi per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario in vista della sottoscrizione del CCNL 2019-2021, pari a € 470.000 per il 2020.

Complessivamente queste operazioni hanno comportato, per il solo 2020, un costo complessivo per il consolidamento pari a circa € 4.600.000 e un costo aggiuntivo per gli stipendi del personale pari a quasi € 2.900.000, con un costo aggiuntivo totale pari a quasi € 7.500.000.

Se si analizza l'andamento dei costi del personale nel periodo 2016-2020, si evidenzia un aumento dei costi stipendiali del personale in servizio, tenuto conto anche delle cessazioni e delle nuove assunzioni che hanno avuto luogo nel periodo considerato, per un ammontare complessivo pari a circa € 11.400.000, dei quali circa € 6.200.000 sono legati a adeguamenti stipendiali e classi e scatti per il personale docente di competenza del periodo 2017-2020 e circa € 1.300.000 per gli adeguamenti ex CCNL 2016-2018 già liquidati e gli accantonamenti in attesa della stipula del nuovo CCNL 2019-2021. Tali valori fanno riferimento al costo consolidabile di competenza del personale docente e Tab e sono utili a capire gli effetti degli incrementi stipendiali anche sui bilanci futuri.

Anno	Stipendi personale docente	Stipendi personale dirigente, Tab e Cel	Totale
2016	66.202.165,05	28.541.543,10	94.743.708,15
2017	65.514.702,51	28.927.040,63	94.441.743,14
2018	66.057.086,73	28.886.232,46	94.943.319,19
2019	70.588.058,75	29.376.127,10	99.964.185,85
2020	74.841.505,96	31.299.018,21	106.140.524,17



Nota: i dati riportati sono relativi ai costi per competenza. L'aggregazione per anno tiene conto, quindi, non dell'anno di liquidazione ma dell'anno a cui si riferiscono gli importi liquidati. Per il 2020, ad esempio, si è tenuto conto anche delle liquidazioni di competenza 2020 per adeguamento stipendiale e classi e scatti avvenute nei mesi di marzo e aprile 2021, imputate come accantonamento di competenza nel bilancio consuntivo 2020.

Il bilancio è stato in grado di assorbire interamente l'aumento e il consolidamento dei costi stipendiali. Allo stesso tempo è stata data piena copertura alla programmazione delle disponibilità assunzionali derivanti dal riconoscimento di quote premiali e aggiuntive a valere sulle assegnazioni di turn over, con risorse interamente a carico del bilancio di Ateneo. Si ricorda, infatti, che l'assegnazione di disponibilità assunzionali di punto organico rappresenta una mera autorizzazione ad assumere e a tale autorizzazione non corrisponde alcun riconoscimento di finanziamenti *ad hoc*; ne consegue che l'attribuzione di punti organico eccedenti le cessazioni deve trovare intera copertura con risorse finanziarie proprie aggiuntive, aventi, peraltro, come visto, carattere consolidato e crescente nel tempo.

Al fine di rappresentare quantitativamente l'impatto finanziario delle disponibilità assunzionali eccedenti il turn over, si riporta di seguito il dettaglio dei punti organico premiali assegnati al nostro Ateneo nel periodo 2015-2020 corredato dai corrispondenti costi a carico del bilancio, quantificati in base al costo medio del punto organico.

Quota premiale disponibilità assunzionali 2015 – 2019

Anno di assegnazione	P.o. premiali incluse le quote aggiuntive	Costo p.o. premiali
2015	6,66	757.734,84
2016	3,57	406.173,18
2017	5,09	579.109,66
2018	4,55	517.671,70
2019	11,30	1.222.750,40
2020	5,13	579.731,04
Totale 2015-2020	36,30	4.063.170,82

Con riferimento agli altri costi di natura obbligatoria, nel corso dei periodi di chiusura obbligatoria delle sedi di Ateneo l'Amministrazione è stata attenta a conseguire tutti i margini di risparmio possibili. Una attenta amministrazione dei contratti di servizio e una rigorosa gestione delle attrezzature hanno consentito di sfruttare al massimo le possibilità conseguenti la chiusura obbligatoria delle sedi. Si tratta ovviamente di interventi strettamente legati alla eccezionalità della situazione vissuta nel corso del 2020, irripetibili per il futuro ma che hanno dato prova della capacità gestionale di massimizzare le risorse a disposizione, evitando inutili sprechi e convogliando le risorse lì dove le necessità erano maggiormente sentite. Nel bilancio 2020 è stata assicurata la completa copertura dei costi di funzionamento e di gestione degli immobili di Ateneo, per un importo pari a circa € 21.100.000.

Sul fronte della didattica, pur essendo state consolidate, in sede previsionale, le risorse già stanziare nel bilancio dell'anno precedente, le azioni relative al fondo di garanzia e alle borse di collaborazione non hanno potuto essere messe completamente in atto e le relative risorse sono state parzialmente convogliate allo scopo di garantire le lezioni secondo la modalità a distanza e mettere in atto tutte le disposizioni di sicurezza per gli studenti in presenza. Anche l'attività di collaborazione a tempo parziale degli studenti è stata svolta con il forte condizionamento delle chiusure e della necessità del distanziamento. Sono state, pertanto, liquidate circa 790 borse nel 2020, con una diminuzione complessiva di circa 500.000 euro rispetto a quanto liquidato nel 2019. La Direzione intende prorogare la possibilità di svolgimento delle borse part time previste per il 2020 a tutto il 2021, in modo da riallineare il finanziamento inizialmente previsto a tale scopo.

Anche i significativi finanziamenti destinati all'internazionalizzazione dei percorsi formativi, tra i quali si ricordano le borse per ricerche e tesi di laurea presso istituzioni e/o altre

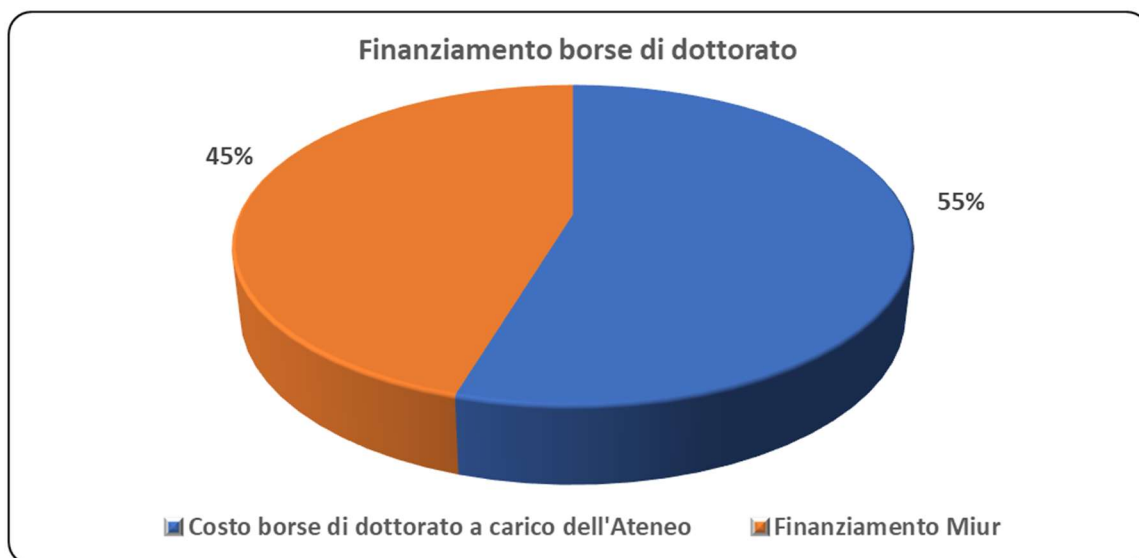
università all'estero o il contributo integrativo di Ateneo per la mobilità internazionale degli studenti, dei docenti e delle borse di merito, hanno fortemente risentito della situazione emergenziale a causa della quale non è stato possibile dare piena attuazione alle previsioni. Anche con riferimento a queste azioni, la Direzione sta mettendo in atto tutte le azioni necessarie a creare le condizioni per un prolungamento delle borse assegnate con la possibilità di usufruirne anche nel corso del 2021.

Per quanto riguarda gli interventi a favore degli studenti, si registrano costi per attività destinate agli studenti diversamente abili per € 205.000 e per altri € 600.000 finalizzati ad altri interventi a favore degli studenti, cui vanno aggiunti anche i costi per borse di tutorato, borse a laureati e tirocini curriculari per un totale di circa € 660.000.

La somma complessiva degli interventi registrati nel 2020 a favore degli studenti, con esclusione della mobilità e delle borse di collaborazione che, come sopra detto, sono state particolarmente penalizzate dalle condizioni eccezionali dettate dalla pandemia, ammonta a circa € 2.000.000.

Per il funzionamento dei centri di gestione, il budget destinato ai Dipartimenti è stato pari a € 5.000.000, mentre per il Sistema Bibliotecario di Ateneo è stato assicurato il finanziamento di € 1.450.000.

Con riferimento, infine, alla copertura delle borse di dottorato, l'Ateneo, nonostante l'insicurezza del contesto economico-finanziario nazionale, è riuscito, anche nel 2020 a mantenere livelli pressoché identici a quelli del passato, liquidando circa 435. Il costo complessivo delle borse finanziate dall'Ateneo, inclusi gli oneri a carico dell'ente e la quota del 10% per il finanziamento della ricerca ed escluse le borse attivate con finanziamenti in convenzione con entri pubblici o privati, ammonta a circa € 8.250.000, dei quali una quota pari a circa € 1.400.000 a carico dei dipartimenti. Il finanziamento ministeriale, pur registrando un incremento positivo negli ultimi anni, contribuisce solo parzialmente alla copertura dei costi totali delle borse di dottorato attivate; ammonta infatti a circa € 3.740.000 con una copertura pari a circa il 45% del costo totale.



Il bilancio di esercizio 2020 è stato contraddistinto da un carattere di eccezionalità legato ad una situazione generalizzata straordinaria, imprevedibile e irripetibile. Tenuto conto della particolare situazione in cui si è svolta la gestione di esercizio, il bilancio ha potuto sostenere per intero la copertura dei costi fissi e obbligatori e ha saputo far fronte alle azioni necessarie per contrastare la pandemia. Tale risultato è tanto più apprezzabile in considerazione del fatto che la gestione corrente dell'anno è stata in grado di mantenere l'integrità patrimoniale delle riserve di contabilità finanziaria, il cui utilizzo era pur stato previsto in sede di approvazione del budget unico di Ateneo 2020. La gestione 2020, in continuità con una datata tradizione di coerenza tra la programmazione finanziaria e la pianificazione strategica, registra, pertanto, un virtuoso equilibrio, riconfermando, ancora una volta, l'importanza della programmazione come strumento di governo dell'Ateneo.

Tuttavia, in virtù della visione programmatica prudente e lungimirante che ha caratterizzato sempre la gestione del bilancio dell'Ateneo, è necessario tenere in attenta considerazione le sfide cui dovrà far fronte il bilancio nel futuro, in una prospettiva di medio lungo periodo. Al fine di garantire il mantenimento delle condizioni di equilibrio e di stabilità economica, finanziaria e patrimoniale del bilancio è, infatti, necessario tenere in dovuta considerazione le varie componenti esogene che influiscono fortemente sulla stabilità prospettica del bilancio, tra le quali le dinamiche di aumento dei costi del personale dovute al venire meno delle disposizioni normative di contenimento degli aumenti stipendiali, che, se non saranno adeguatamente sostenute a livello di finanziamento del sistema universitario, comporteranno inevitabilmente l'erosione delle risorse destinate alla libera programmazione degli Atenei, l'assenza di previsione di lungo termine di idonee misure a copertura almeno degli aumenti esogeni dei costi obbligatori, la previsione di riduzione dei proventi per tasse e contributi degli studenti che, nonostante l'aumento delle immatricolazioni per l'a.a. in

corso, si prevede in misura maggiore per i prossimi anni a causa degli effetti negativi della pandemia sul reddito delle famiglie. L'attenzione dovuta a tali elementi di rischio comporterà necessariamente una valutazione attenta sulla razionalizzazione dei costi e sul migliore utilizzo delle risorse a disposizione.

4.5. Tempi medi di pagamento e solidità di cassa

La stabilità del bilancio è testimoniata, oltre che dal consolidamento dell'utile di esercizio e dai risultati positivi in termini di indicatori di solidità economica e finanziaria, dalla regolarità con cui l'Ateneo ha sempre fatto fronte non solo alla liquidazione delle retribuzioni e dei compensi al personale, sia strutturato che non, ma anche agli impegni contrattuali per i servizi strumentali e in outsourcing. I tempi medi registrati per i pagamenti a fornitori e appaltatori sono notevolmente al di sotto della media nazionale. L'indicatore dei tempi medi di pagamento registra per l'anno 2020 un valore pari a - 5,23, a conferma dei risultati estremamente positivi già raggiunti nel triennio 2017-2019 in cui l'indicatore presentava un'oscillazione tra il valore di -3,83 giorni e il valore di -9,69 giorni.

Grazie alla solidità del fondo cassa, che risulta in crescita rispetto all'anno precedente e che ha sempre mostrato una capienza sufficiente a coprire le esigenze di liquidità, anche per il 2020 non si sono verificati contenziosi né significativi solleciti per ritardi nei pagamenti dovuti e in nessun caso si sono verificati rallentamenti nei pagamenti a causa della mancanza di liquidità.

4.6. Linee di bilancio per il triennio 2021-2023

Il budget di previsione annuale 2021 e il budget di previsione triennale 2021-2023 sono stati approvati entro i termini previsti e mirano alla realizzazione di una previsione in pareggio, senza l'utilizzo di riserve. A tal fine occorre considerare l'incertezza sulle risorse provenienti dal FFO per il prossimo futuro. Con l'eccezione delle assegnazioni vincolate a carattere pluriennale, infatti, non sono noti, al momento della redazione della presente relazione, neanche i criteri di assegnazione del FFO per il 2021. Dal lato delle entrate occorre anche tenere conto della attuale situazione di progressivo impoverimento delle famiglie con conseguenti riduzioni attese nei proventi per tasse e contributi studenteschi dei prossimi anni.

Dal lato dei costi, a normativa vigente si prevede, anche per il prossimo triennio, un rilevante aumento della pressione stipendiale che si accompagna anche ad una ambiziosa politica di reclutamento, destinata sia al personale docente che al personale Tab, favorita anche dai

lusinghieri risultati nell'assegnazione delle disponibilità assunzionali e aggiuntive da parte del Mur, che consentono all'Ateneo di realizzare assunzioni sempre ben al di sopra del limite di sistema e sempre superiori alle cessazioni realizzate negli anni precedenti. L'espansiva politica di reclutamento è ritenuta imprescindibile al fine di poter realizzare lo sviluppo e il miglioramento dei servizi istituzionali e di supporto e per poter far fronte ad un necessario ricambio generazionale e al reclutamento delle nuove professionalità necessarie allo sviluppo strategico e alla crescita dell'Ateneo.

Allo stesso tempo, la razionalizzazione dei costi dei servizi generali a supporto della logistica e del funzionamento degli apparati tecnologici e strumentali ha raggiunto il livello di massima espansione e non è possibile immaginare ulteriori risparmi senza un coerente abbassamento di qualità e di quantità dei servizi erogati, sia in termini di fruibilità di aule, biblioteche, laboratori e uffici che in riferimento ai costi legati al riscaldamento/raffreddamento, ai servizi di manutenzione, sorveglianza e simili.

In tale contesto sono stati comunque garantiti, anche per il prossimo anno, i finanziamenti alle strutture dipartimentali e allo Sba, seppur nei limiti del più alto livello di finanziamento compatibile con il quadro delle risorse disponibili non destinate alla copertura di costi obbligatori. È stata inoltre garantita la continuità dei programmi di formazione dottorale, che, come già ricordato in precedenza nella presente relazione, sono coperti per la maggior parte da risorse proprie del bilancio di Ateneo.

Prosegue l'espansione edilizia e gli interventi di ripristino degli spazi di vita universitaria, come previsto nel piano approvato negli scorsi anni che porterà, in un arco previsto di sei anni, a garantire la realizzazione di spazi coerenti per quasi tutti i 12 dipartimenti. Si ricorda che il Dipartimento di Scienze della Formazione, uno tra i maggiori dipartimenti dell'Ateneo per numero di studenti, deve ancora avere una collocazione di prospettiva, stabile e di qualità e a tal fine occorrerà prevedere nel piano di sviluppo un apposito programma di interventi.

Tenuto conto della situazione complessiva prospettica, in considerazione del fatto che è necessario garantire la stabilità nella gestione del bilancio e la possibilità di finanziare nel tempo lo sviluppo, le risorse messe in campo in tutti i settori dovranno essere utilizzate con l'ambizione di portare in alto e di sostenere l'Ateneo nella sua crescita in prestigio scientifico e competitività, con riferimento anche al miglioramento dell'accesso alle risorse. A tal fine è necessario recuperare maggiore competitività su una serie di interventi, tra i quali, in particolare, la qualità del reclutamento, il miglioramento del sistema di verifica per la programmazione e l'utilizzo delle disponibilità assunzionali destinate al personale docente, il potenziamento degli interventi di orientamento in itinere e sostegno alla didattica, al fine di arginare il ritardo, contrastare l'abbandono e migliorare il nostro peso nel sistema universitario con riferimento alla numerosità degli studenti regolari. È necessario inoltre

portare il livello massimo di attenzione alla gestione delle fasi di valutazione legate alla VQR 2015-2019, perché anche da essa dipenderanno le future assegnazioni ministeriali.

5. Interventi sul patrimonio edilizio

Sotto il profilo della gestione e dell'implementazione del patrimonio edilizio di Ateneo, si può affermare che il 2020 sia stato un anno di svolta. Nel corso dell'anno, infatti, sono arrivati a compimento i passaggi di una strategia perseguita nel tempo, attraverso una pianificazione lungimirante e pluriennale. Si è felicemente conclusa, infatti, la progressiva trasformazione dei costi sostenuti per i fitti passivi in risorse investite per l'incremento del valore del patrimonio di proprietà. Al termine di tali passaggi, l'Ateneo può dunque contare su un solido e consistente patrimonio di proprietà: per comprendere la portata di tale risultato è utile ricordare, ad esempio, che nel 2001 il totale dei mq in locazione rappresentava ben il 29% sul totale disponibile, quasi un metro quadro su tre. Il fatto che, per mere contingenze pratiche, la locazione della sede di via Ostiense 131L sia terminata solo poche settimane dopo la fine del 2020, non toglie valore all'affermazione iniziale, ed è, semmai, ampiamente compensata dal fatto che l'Università ha raggiunto il suo obiettivo malgrado i difficili mesi di *lock down*, in cui gli uffici hanno dovuto far fronte alle inevitabili difficoltà del blocco, operando in un clima di costante attenzione ad evitare i rischi di diffusione del contagio, adottando misure di prevenzione che hanno aggiunto uno sforzo supplementare di apprendimento adattativo e resilienza delle procedure seguite. La situazione corrente, in cui si inserisce il dato finale delle dismissioni, perché visto nella naturale continuità dei processi, è descritta nella tabella che segue, contenente il prospetto delle superfici nelle disponibilità dell'Ateneo.

Spazi a disposizione dell'Ateneo nel 2020

mq in proprietà	184.577	83,73%
mq in locazione	0¹	---
mq coperti in concessione	35.859	16,27%
Totale sup lorda complessiva (mq)	220.436	

I benefici delle politiche di progressiva dismissione dei fitti passivi avevano portato vantaggi evidenti anche nelle annualità pregresse, dimostrandosi determinanti per consentire

¹ La locazione della sede di via Ostiense 131L è terminata il 31.01.2021. Dato al 31.12.2020: 1.797mq.

all'Ateneo la stipula di importanti accordi di programma con il MIUR, attraverso i quali è stato garantito il finanziamento, da parte del Ministero, di circa il 60% del debito complessivo per mutui passivi. Il debito complessivo contratto per accensione di mutui è stato interamente impiegato per investimenti nel patrimonio, e ha consentito di dar luogo ad acquisizioni e interventi di ristrutturazione del patrimonio immobiliare di Ateneo. La riduzione degli spazi in locazione, dunque, è stata accompagnata da un costante aumento e miglioramento degli spazi dedicati alla didattica e alla vita universitaria in generale.

Ulteriori nuovi spazi sono stati messi a disposizione di studenti e personale universitario nel corso del 2020. L'immobile sito in via Ostiense 123/129 – in utilizzo in precedenza alla Croce Rossa Italiana, e di cui l'Ateneo era già dal 2017 vincitore nell'aggiudicazione dell'asta per l'acquisto – è entrato pienamente nelle disponibilità dell'Università nel corso dell'anno e, a seguito dei doverosi lavori di adattamento, al suo interno sono state trasferite alcune delle funzioni universitarie, tra cui le Segreterie Studenti. L'operazione ha consentito, quindi, di liberare la precedente sede – non di proprietà – di via Ostiense 169/175. L'allestimento della nuova sede, comprensivo del trasloco di arredi e della corposa documentazione collegata agli uffici, è stato svolto durante il picco della prima fase pandemica nel nostro Paese, precisamente nelle settimane in cui più forti sono state le restrizioni e le limitazioni degli spostamenti personali: malgrado ciò, non appena i Dpcm hanno consentito la riapertura delle attività in presenza degli uffici, il personale ha potuto trovare la sede già sistemata, pronta, fruibile. Nella medesima sede potrà essere attivata, nel primo semestre del 2021, la nuova sede del Centro Linguistico di Ateneo.

I mesi di blocco delle attività di cantiere hanno lievemente ritardato, invece, la realizzazione del "Nuovo Rettorato" nello spazio dell'ex Ente Comunale di Consumo, in via Ostiense 133b. L'opera verrà dunque messa a disposizione nei primi mesi del 2021: la sua portata strategica è difficilmente sopravvalutabile, poiché rappresenta un importante investimento, in grado di assicurare una migliore dislocazione e funzionalità degli uffici amministrativi. Al suo interno troveranno posto le funzioni relative all'Amministrazione Centrale di Ateneo, compreso il Rettorato e la Direzione Generale; tale soluzione offrirà, così, anche la possibilità di liberare spazi presso le sedi di via Ostiense 161 e di via G. Chiabrera 199.

Con la consegna dell'area di cantiere, alla fine del 2020 è stato inoltre dato un impulso rilevante e decisivo alla realizzazione del II stralcio per la ristrutturazione e l'ampliamento dell'edificio che ospitava la "Vasca Navale" e delle aree circostanti, in via della Vasca Navale. L'intervento riguarda una superficie di 12.000 mq coperti oltre a 5.000 mq di parcheggi e locali tecnici.

Sono proseguiti, poi, i lavori per la realizzazione di un nuovo edificio per le Aule presso il complesso di Via Ostiense 236 (ex Alfa Romeo), sede dei dipartimenti di Filosofia, Lingue e Studi Umanistici. Il nuovo edificio accoglierà cinque aule e si svilupperà su due livelli con una superficie totale interessata pari a circa 880 mq. L'intervento, che si concluderà nel

corso della prima metà del 2021, consentirà di avere a disposizione nuovi importanti spazi in una struttura ad alta densità di studenti. Giova ricordare che l'area di realizzazione dell'opera era stata acquisita senza l'apertura di nuovo indebitamento, grazie alle disponibilità finanziarie di Ateneo, risultato dell'accorta e prudente gestione delle risorse di bilancio perseguita negli anni.

Allo stato attuale, a fronte di un importo erogato per mutui pari a circa € 253.600.000, il valore del patrimonio immobiliare è iscritto nel bilancio d'esercizio 2019 per una somma pari a oltre € 364.700.000, al lordo dei fondi di ammortamento (compresi i costi e gli acconti, le manutenzioni e gli interventi edilizi sugli immobili di proprietà e in concessione). Nell'analizzare il valore iscritto in bilancio bisogna tenere presente che, in coerenza con quanto previsto dal D.M. 18 del 14/01/2014, che disciplina i principi contabili per la nuova contabilità economico-patrimoniale, i beni immobili dell'Ateneo sono stati iscritti al valore di acquisto o di costruzione e che tale importo risulta inferiore all'attuale valore di mercato del patrimonio immobiliare dell'Ateneo.

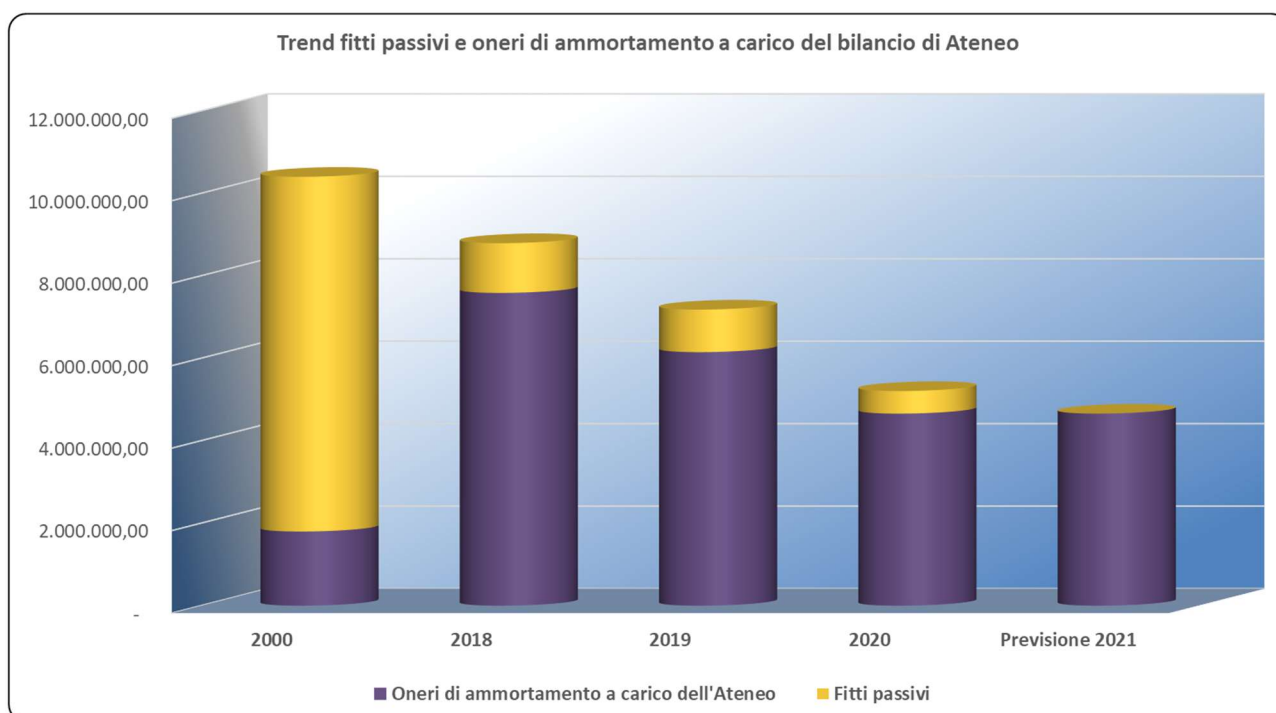
La progressiva acquisizione e sistemazione del patrimonio immobiliare ha consentito una ottimizzazione nella gestione delle locazioni passive. Nel corso del 2019, grazie all'estinzione a metà dell'anno di due dei mutui passivi a carico dell'Ateneo, si è verificata una importante riduzione degli oneri annui di ammortamento, con pieno effetto a partire dal 2020 che registra una riduzione dell'importo degli oneri di ammortamento annuo pari a oltre € 2.900.000 rispetto al 2018.

A seguito della messa in esercizio delle nuove sedi dell'ex Croce Rossa Italiana nella prima metà del 2020 e in vista del completamento dei lavori del nuovo Rettorato, che dovrebbero essere ultimati entro la prima metà del 2021, già nei primi mesi del 2021 sono state completate le operazioni di dismissione degli ultimi immobili in locazione passiva, con azzeramento del relativo costo già a partire dal 2021.

Analizzando l'andamento della spesa per fitti e oneri di ammortamento a carico del bilancio di esercizio nel periodo 2000-2020, gli investimenti operati con lungimiranza dalla Direzione Generale hanno consentito di azzerare il peso sul bilancio di Ateneo delle locazioni passive a fronte di una copertura finanziaria per oneri di ammortamento che si riduce nel tempo per la naturale scadenza dei mutui passivi in essere. Per effetto di questa strategia, tenuto conto del costo complessivo sostenuto a carico del bilancio di Ateneo per locazioni passive e quote di ammortamento dei mutui, a fronte di un costo totale sostenuto per € 10.400.000 nel 2000, nel 2020 il costo è sceso a € 5.204.376 e si prevede pari a € 4.658.176 per 2021, pari alle sole quote di ammortamento per i mutui ancora in essere. La politica di investimento, razionalizzazione e sviluppo degli spazi di Ateneo ha quindi consentito non solo di acquisire a patrimonio tutti gli spazi utilizzati dall'Ateneo e di ottenere benefici in termini di fruizione e di efficienza degli spazi a disposizione, ma ha anche garantito un risparmio di risorse quantificato, per il periodo 2000-2020, in quasi € 5.200.000.

Nel grafico seguente è riportato il confronto del costo totale per fitti passivi e oneri di ammortamento per mutui tra il 2000 e il 2020, con indicazione della previsione, per il 2021, di azzeramento dei costi per fitti passivi. Con riferimento allo stesso periodo, si riporta nella tabella seguente il confronto degli spazi a disposizione dell'Ateneo con il dettaglio dei mq in proprietà, locazione e concessione. A fronte della detta diminuzione dei costi per fitti e oneri di ammortamento, si registra una crescita per oltre 123.000 mq a disposizione e la completa eliminazione degli spazi in locazione passiva.

	2000	2021
mq in proprietà	36.020	184.577
mq in locazione	35.039	0
mq coperti in concessione	26.019	35.859
Totale sup lorda complessiva (mq)	97.078	220.436



Nel corso del 2020, oltre agli interventi già citati, sono stati posti in essere numerosi interventi nel quadro generale di miglioramento degli spazi a disposizione dell'Ateneo. Tra questi, si ricorda in particolare che:

- sono stati banditi i lavori di adeguamento sismico e manutenzione straordinaria e di tipo impiantistico del complesso edilizio "le Torri" in largo San Leonardo Murialdo.

- L'intervento riguarda una superficie complessiva di circa 7.000 mq, ed è stato reso possibile dall'attivazione di un nuovo padiglione Aule nella medesima area;
- è stato attivato un intervento di manutenzione straordinaria sugli impianti di sicurezza, diviso in cinque lotti: si è intervenuti, in particolare, sugli impianti di rilevazione e allarme antincendio e di illuminazione di emergenza nelle sedi dell'ex Mattatoio, di via della Vasca Navale 79, di via Ostiense 234 e di via Silvio D'Amico 77. Gli interventi sono tuttora in corso;
 - sono state sottoposte a intervento di manutenzione le facciate e le coperture delle sedi di via Silvio D'Amico 77, via Ostiense 236 e via della Vasca Navale 79;
 - sono state portate avanti le azioni necessarie a consentire, per l'inizio del 2021, di concludere la fase di progettazione definitiva per la realizzazione del "Politecnico del Mare" nel nuovo polo universitario di Ostia. Si potrà procedere, dunque, all'ottenimento delle necessarie successive autorizzazioni e alla fase esecutiva del progetto.

6. Turn over e programmazione del personale

Nell'ultimo decennio la consistenza organica del personale, sia docente e ricercatore che Tab, ha 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, 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 è stato alzato, per la prima volta nell'ultimo decennio, al 100% delle cessazioni e tale percentuale è, a legislazione vigente, confermata anche per i prossimi anni.

Nel rispetto del limite di sistema, il Miur 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. Anche in sede di assegnazione delle disponibilità assunzionali 2020, così come avvenuto per le assegnazioni degli anni precedenti, Roma Tre è stata premiata con il riconoscimento non solo della intera quota di legge in funzione delle cessazioni dell'anno

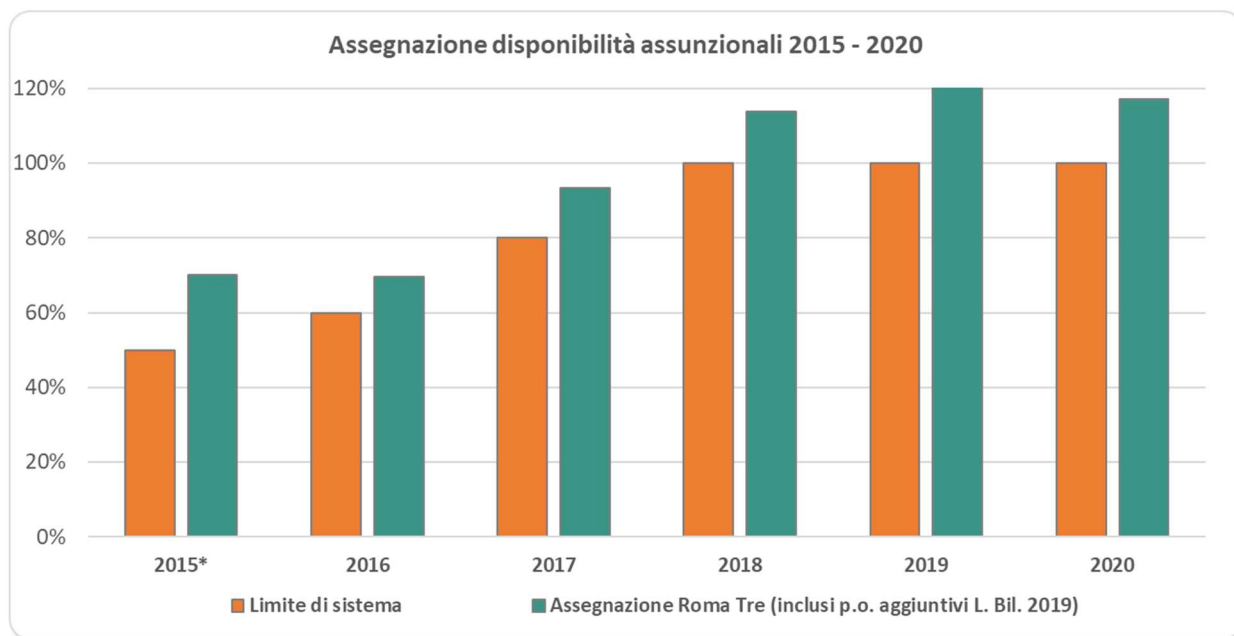
precedente ma anche con il riconoscimento di una ulteriore quota premiale e l'assegnazione delle disponibilità assunzionali aggiuntive previste dalla Legge di Bilancio 2019.

I risultati ottenuti negli indicatori ministeriali consentono, inoltre, all'Ateneo assunzioni straordinarie di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lett. a) della L.240/2010, grazie alla deroga normativa prevista, a partire dal 2016, per gli Atenei con un indicatore di spese di personale al di sotto dei limiti di legge, che consente di poter procedere ad assunzioni delle predette figure di ricercatore oltre i limiti previsti per il *turn over*.

L'assegnazione di disponibilità assunzionali annuale riconosciuta al nostro Ateneo è sempre stata al di sopra del limite di sistema, con un posizionamento ai vertici del sistema universitario. Si ricorda che tale assegnazione rappresenta una mera autorizzazione ad assumere e non è accompagnata da alcuna forma di finanziamento. Ne consegue che ogni disponibilità assunzionale che ecceda il limite dei risparmi per le cessazioni, comporta per l'Ateneo un aumento dei costi che deve necessariamente trovare copertura nell'ambito delle complessive disponibilità di bilancio. Per dare evidenza dell'impegno finanziario necessario alla copertura delle risorse assegnate, nella tabella seguente viene riportato l'andamento per gli ultimi 6 anni dell'assegnazione di disponibilità assunzionali e il confronto con il limite di sistema. Le assegnazioni aggiuntive e premiali hanno comportato, per il periodo considerato, la necessità di reperire risorse aggiuntive per un importo complessivo stimato pari a oltre € 4.000.000, da consolidare nei bilanci degli anni successivi alle effettive prese di servizio del personale neoassunto. La programmazione dei punti organico a disposizione e le politiche di reclutamento del personale sono state, pertanto, possibili solo grazie alla gestione accorta delle risorse a disposizione, con la garanzia costante di copertura dei relativi costi in bilancio.

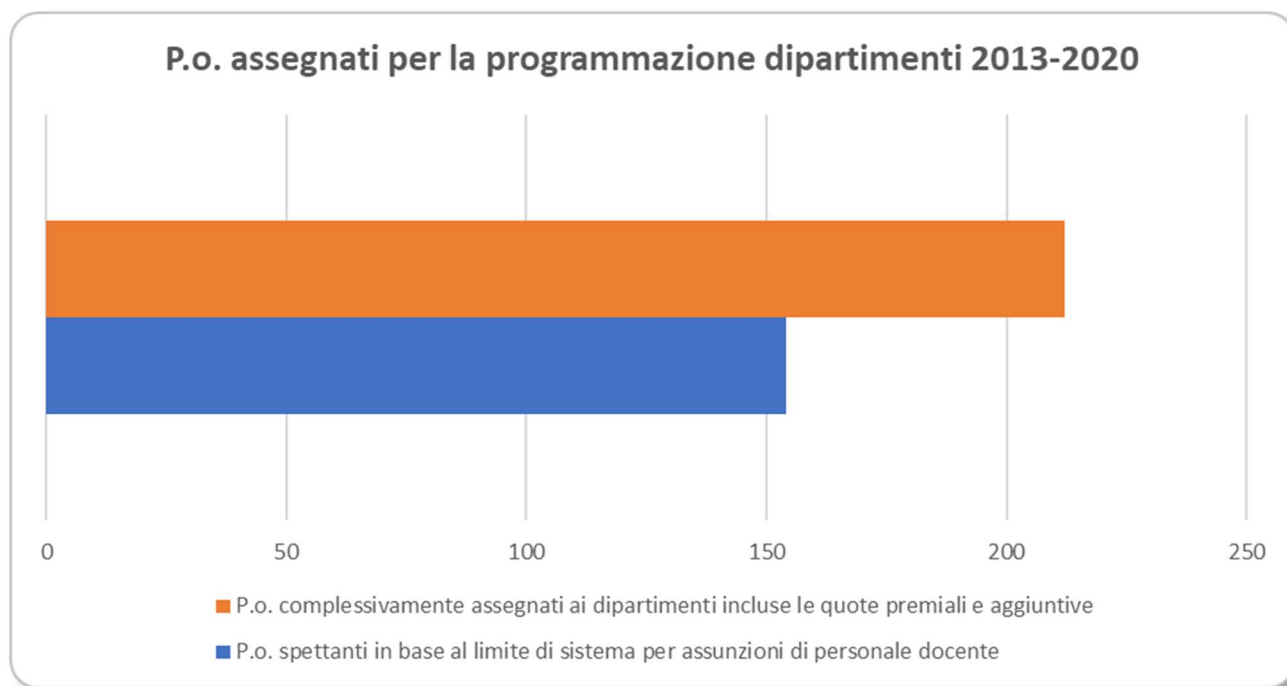
Assegnazione delle disponibilità assunzionali nel periodo 2015 – 2020

	2015*	2016	2017	2018	2019	2020
Limite di sistema	50%	60%	80%	100%	100%	100%
Assegnazione Roma Tre (inclusi p.o. aggiuntivi L. Bil. 2019)	70,18%	69,70%	93,43%	113,70%	137,29%	117%
Differenza percentuale rispetto al limite di sistema	40,36%	16,17%	16,79%	13,70%	37,29%	17,19%
P.o. premiali (inclusi p.o. aggiuntivi L. Bil. 2019)	6,66	3,57	5,09	4,55	11,30	5,13
TOTALE P.O. PREMIALI 2015-2019	36,3					
TOTALE COSTO P.O. PREMIALI 2015-2020 A CARICO DEL BILANCIO DI ATENEO	4.063.170,82					



* La differenza tra le assegnazioni 2015 e quelle degli anni successivi risente della modifica nella metodologia di calcolo degli indicatori, con l'esclusione dell'accordo di programma dalle entrate complessive.

I risultati ottenuti in termini di solidità della struttura economica, patrimoniale e finanziaria dei bilanci hanno garantito, seppur nell'ambito degli stringenti limiti di legge, l'attrazione e la copertura finanziaria di ampie disponibilità assunzionali. Tali disponibilità hanno consentito, nel periodo 2013-2020, la distribuzione ai dipartimenti di un totale di circa 212 p.o. un valore pari a quasi il 40% in più rispetto al limite di sistema, considerato che la disponibilità corrispondente ai limiti in base alle cessazioni di personale docente nello stesso periodo sarebbe stata pari a 154 p.o.



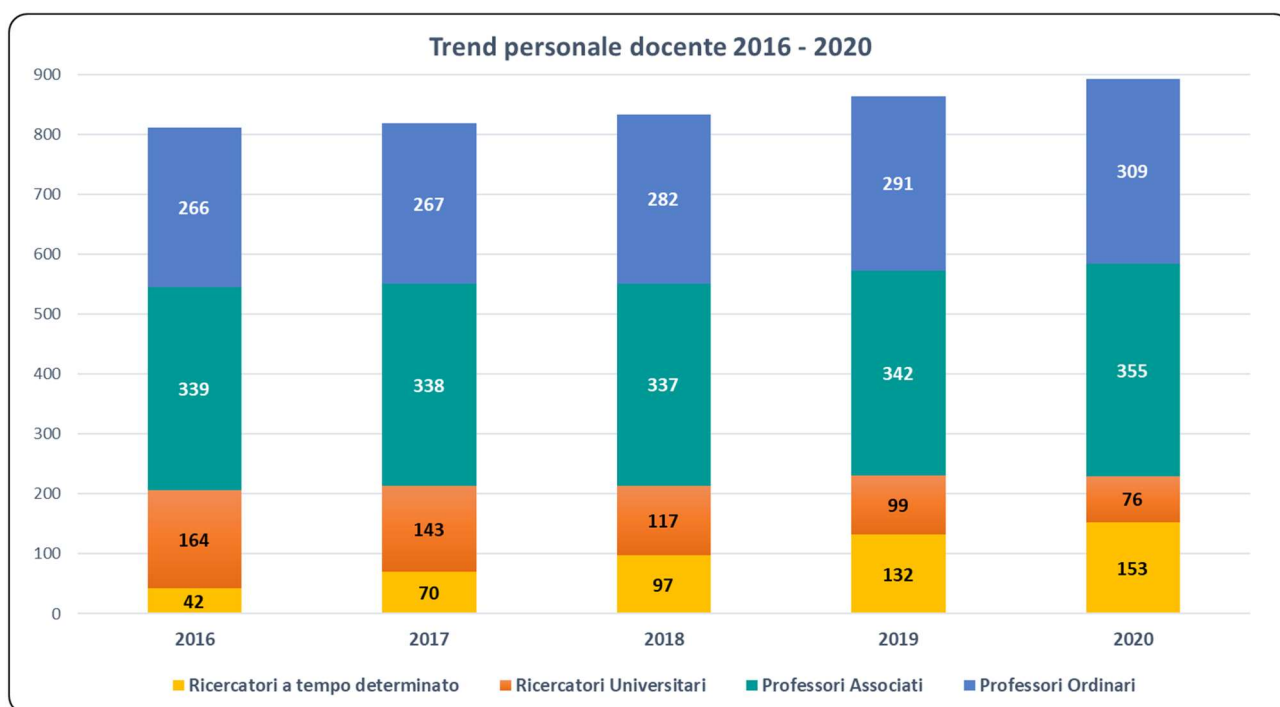
In questo contesto, è stato fondamentale il lavoro messo in campo sia in sede di programmazione che di gestione delle risorse finanziarie, a partire dalla redazione del budget di previsione dell'Ateneo che, con riferimento al costo del personale, ha sempre tenuto conto non solo della previsione delle dinamiche stipendiali del personale in servizio ma anche della necessaria copertura delle disponibilità assunzionali derivanti non solo dalle assegnazioni di punti organico già note e non ancora completamente utilizzate per assunzioni in servizio ma anche dalla previsione delle nuove disponibilità assunzionali, di solito ancora non formalizzate al tempo della redazione del budget annuale di previsione. La copertura dei relativi costi previsionali è annualmente ottenuta grazie ad una complessa attività di analisi e previsione dei costi complessivi di bilancio, in un'ottica di ottimizzazione delle risorse disponibili che ha sempre garantito la possibilità di mettere in atto le politiche di reclutamento programmate senza mai soffrire di difficoltà legate alla copertura finanziaria.

Per poter valutare correttamente la portata delle operazioni di programmazione e gestione che hanno consentito la copertura delle disponibilità assunzionali è necessario tenere conto dell'entrata a regime, con i primi importanti effetti sul bilancio nel biennio 2018-2019, degli incrementi stipendiali per il personale docente e Tab a seguito del venir meno dei già citati limiti normativi che, come già ricordato in precedenza nella presente relazione, hanno comportato un rilevante aumento dei costi del personale, di competenza e consolidabili con una previsione di incremento dei costi stipendiali ancora maggiore per il prossimo triennio.

A legislazione vigente, tenuto conto dell'andamento dei finanziamenti ministeriali che solo per l'assegnazione FFO 2020 sono stati integrati di una quota aggiuntiva per poco meno di €

1.200.000 a sostegno del passaggio al regime di scatti biennali per la docenza universitaria mentre per il prossimo biennio è previsto solo il riconoscimento di quote minime a parziale compensazione dei maggiori costi per le sole classi e scatti, è stato necessario programmare ed attuare delle misure di contenimento in grado di consentire una adeguata copertura finanziaria ed economica delle disponibilità assunzionali eccedenti le cessazioni. Di fronte all'incertezza dell'ammontare e della composizione delle risorse ministeriali, c'è la certezza degli aumenti dei costi stipendiali. Basti pensare che per il prossimo triennio 2021-2023 è stato previsto nel budget di previsione un aumento dei costi del personale del 2023 rispetto al 2020, tenuto conto anche delle cessazioni previste e della previsione di nuove assunzioni in base alle disponibilità assunzionali, per una somma pari a circa € 18.000.000. Al netto dei finanziamenti dei piani straordinari per le assunzioni di personale, l'aumento a carico delle risorse di budget di Ateneo è previsto pari a circa € 12.000.000, legati in maggior parte al pagamento a regime di adeguamenti stipendiali e classi e scatti per il personale docente, mentre nello stesso periodo sono previste somme aggiuntive sul FFO destinate alla copertura dei maggiori costi del personale per soli € 2.500.000.

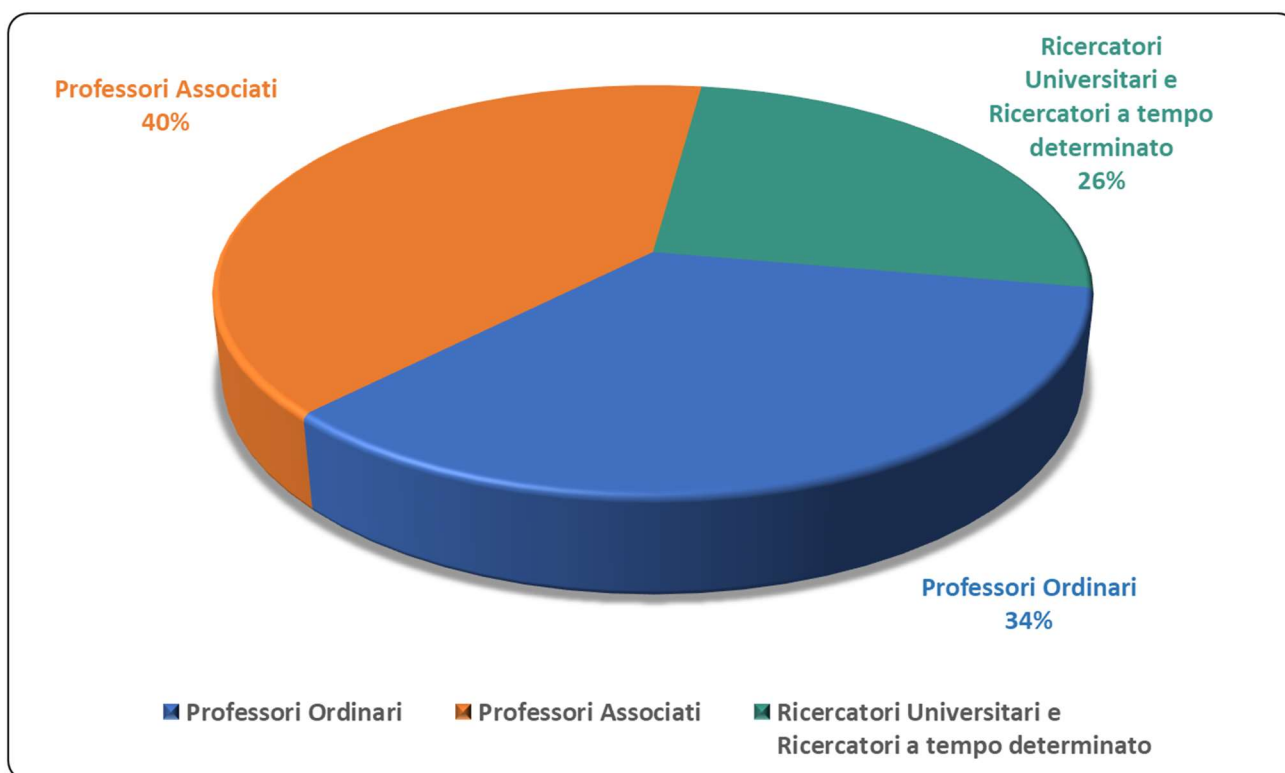
La facoltà assunzionale aggiuntiva riconosciuta in deroga, le disponibilità premiali e aggiuntive di punto organico, le assegnazioni ricevute sui piani straordinari di reclutamento a valere sul FFO e, soprattutto, la stabilità economica e finanziaria del bilancio di Ateneo che hanno consentito il finanziamento e la realizzazione dei piani straordinari per lo sviluppo della didattica e della ricerca, hanno dato luogo a un eccezionale piano di assunzioni che ha permesso di più che triplicare, nel periodo 2016-2020, i ricercatori ex L.240/2010 in servizio presso l'Ateneo, passando dalle 42 unità presenti in servizio al 31/12/2016 alle 153 unità al 31/12/2020, e ha dato luogo a una costante crescita della pianta organica nonostante il perdurare dei limiti al turn over, pari al 100% delle cessazioni di sistema solo a partire dal 2018. Con riferimento alla pianta organica, per il personale docente si è verificato un aumento di quasi il 10% nel periodo 2016-2020, con il passaggio dalle 813 unità al 31/12/2016 alle 893 unità a fine 2020 e un trend sempre crescente nel periodo, come evidenziato nel seguente grafico.



Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza della dotazione organica del personale docente al 31/12/2020, con indicazione del dipartimento di appartenenza.

Personale docente e ricercatore in servizio al 31/12/2020

Dipartimento	Professori Ordinari	Professori Associati	Ricercatori Universitari	Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	TOTALE
Architettura	14	34	7	7	62
Economia	24	21	2	6	53
Economia Aziendale	20	16	8	9	53
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	26	26	3	11	66
Giurisprudenza	38	37	7	19	101
Ingegneria	48	35	8	28	119
Lingue, Letterature e Culture Straniere	16	26	6	9	57
Matematica e Fisica	24	27	2	14	67
Scienze	27	37	10	13	87
Scienze Politiche	22	21	11	10	64
Scienze della Formazione	19	42	7	16	84
Studi Umanistici	31	33	5	11	80
Grand Totale	309	355	76	153	893



La programmazione del reclutamento si è basata sulla soddisfazione delle esigenze di sviluppo dell'Ateneo, sul sostegno alla riduzione della sofferenza didattica e sul rispetto delle norme e dei vincoli di legge. Tra questi ultimi si ricorda in particolare il vincolo del 20% fissato dalla normativa vigente come limite minimo per le assunzioni di personale docente esterno all'Ateneo. La destinazione vincolata di risorse sin nella fase di programmazione delle disponibilità assunzionali ha sempre garantito il pieno rispetto di tale vincolo, con una percentuale di assunzioni per il 2020 pari al 31% del totale dei punti organico utilizzati per assunzioni di professori di I e II fascia e una percentuale media nel triennio 2018-2020 pari al 37%.

Tale risultato è il frutto di una ragionata programmazione delle risorse assunzionali, realizzata da un lato con l'assegnazione puntuale di risorse di punto organico alle strutture dipartimentali, in funzione dei limiti e dei vincoli previsti dalle normative vigenti, e, dall'altro lato, con la verifica, per mezzo di attività di monitoraggio continuo, delle procedure di effettivo utilizzo delle risorse, messa in atto da parte degli uffici preposti. Questa gestione virtuosa ha consentito di accedere, nel periodo 2016-2020, anche alla premialità prevista sul FFO con assegnazioni aggiuntive di punto organico per la programmazione riconosciute a quegli atenei che abbiano impiegato, nel triennio precedente, almeno il 20% dei punti organico per l'assunzione di personale docente esterno.

Un ulteriore elemento che testimonia l'oculata politica di programmazione assunzionale perseguita dall'Ateneo può essere colto nella capacità di raggiungere l'obiettivo di realizzare una composizione dell'organico dei professori di ruolo tale per cui la percentuale di professori di I fascia sia contenuta entro il 50% della somma dei professori di I e II fascia, come previsto all'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 49/2012. Infatti, per il 2020, il rapporto è pari a poco meno del 47%, con una riduzione complessiva di quasi il 18% rispetto al rapporto esistente nel 2012, anno in cui i professori di I fascia rappresentavano quasi il 57% del totale del personale docente.

Risulta pienamente rispettato, inoltre, il limite del 50% per le chiamate art. 24, comma 6, L. 240/2010, con una percentuale pari a circa il 43% di chiamate dirette rispetto al totale delle assunzioni di personale docente nel periodo 2013-2020, periodo di tempo oggetto di monitoraggio da parte del Ministero.

Nella tabella seguente sono riportati i limiti e i vincoli relativi al reclutamento del personale e i relativi risultati di Ateneo per il 2020.

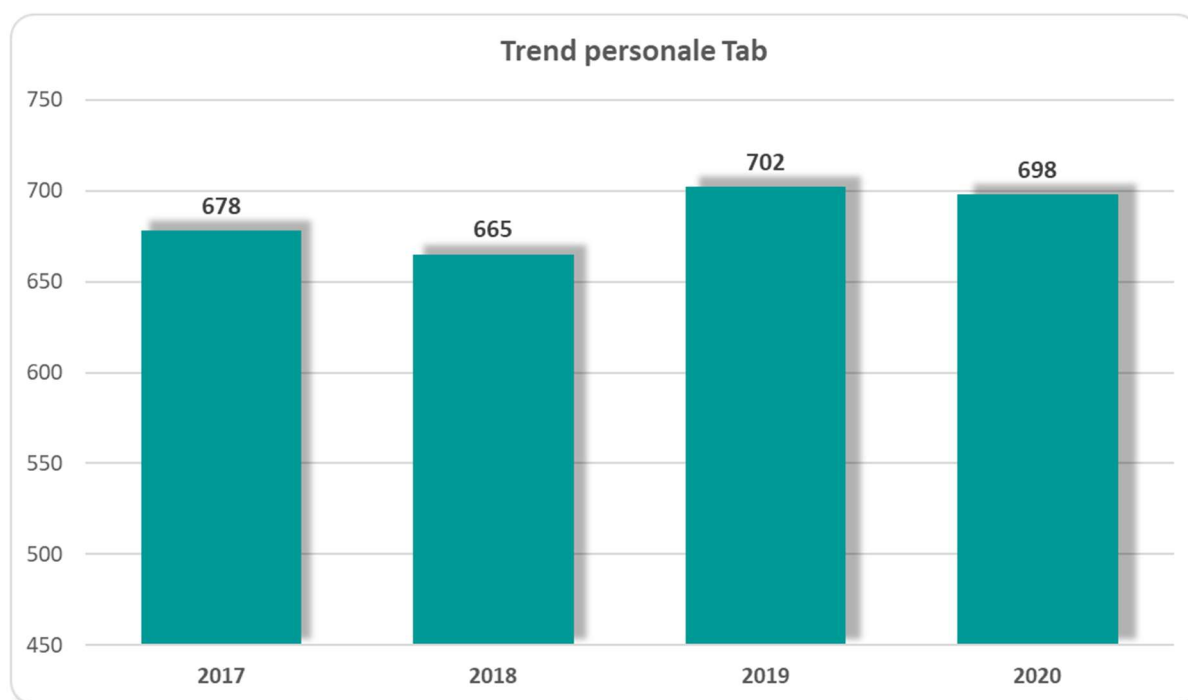
Rispetto dei vincoli normativi relativi al personale

Disposizioni normative	Limite	Risultato di Ateneo 2020
Limite minimo assunzione di personale docente esterno - Art. 18, comma 4, L.240/2010	Almeno 20%	- 31% nel 2020 - 37% nel periodo 2018-2020
Limite massimo assunzioni ex Art. 24, comma 6, L.240/2010	Massimo 50% nel periodo 2013-2019	- 43,56% nel periodo 2013-2020
Rapporto Professori Ordinari su totale Professori - Art.1,c. 2, lett.a) DPCM 07/07/2016, di aggiornamento all'art. 4 D.lgs. 49/2012	In attesa di chiarimenti da parte del MUR, in assenza del DPCM di aggiornamento del vincolo di cui all'art. 4 del D.Lgs. 49/2012	
Assunzioni ricercatori art. 24, c. 6, lett.b) L. 240/2010 rispetto alle assunzioni di Professori Ordinari - Art.1,c. 2, lett.b) DPCM 07/07/2016, di aggiornamento all'art. 4 D.lgs. 49/2012		

Per quanto riguarda il personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario, nel biennio 2019-2020 è stato possibile vedere i primi frutti della importante programmazione di assunzioni messa in atto ai fini del reclutamento delle nuove professionalità necessarie alla realizzazione di interventi di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi amministrativi. Nel 2019 si è realizzata una espansione della pianta organica per 37 unità,

incluse le cessazioni, corrispondenti ad un aumento di quasi il 6% rispetto alle unità di personale in servizio alla fine del 2018. Si è quindi passati dalle 664 unità della fine del 2018 (di cui 5 dirigenti e 32 collaboratori e esperti linguistici) alle 702 unità in servizio al 31/12/2019 (di cui 5 dirigenti e 35 collaboratori e esperti linguistici). Di particolare importanza è stata l'assunzione, nel corso del 2019, di 50 unità di nuovo personale di categoria C, che ha consentito di rinforzare e innovare le attività e i processi dell'amministrazione centrale e delle strutture dipartimentali. Sono stati quindi interamente realizzati gli obiettivi programmati, che prevedevano l'assunzione di circa 40 unità di personale a valere sulle disponibilità assunzionali derivanti da turn over e quote premiali di punto organico e il completamento delle procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato con l'assunzione di ulteriori 10 unità, per le quali erano stati assegnati all'Ateneo 2,53 p.o. aggiuntivi rispetto alle disponibilità assunzionali. L'intera operazione si è svolta su risorse di punto organico non accompagnate da alcun finanziamento ministeriale, con un costo interamente a carico del bilancio di Ateneo e stimato in oltre € 1.300.000 a regime.

Nel 2020 è stata garantita la copertura a regime dei maggiori costi stipendiali del personale assunto e si è proseguito nella politica di reclutamento garantendo il rafforzamento della dirigenza, fondamentale per lo sviluppo e la riorganizzazione della struttura organizzativa, con l'assunzione di 3 nuove figure professionali, e la quasi piena copertura delle cessazioni di personale Tab e Cel. Il 2020 ha risentito, anche dal punto di vista della gestione della programmazione concorsuale, degli effetti e delle limitazioni dovute al controllo della pandemia, con un rallentamento delle procedure programmate che vedranno comunque il loro completamento nel corso del 2021.



Categoria	Area Funzionale	N°
CATEGORIA B	Area Amministrativa	12
	Area Servizi Generali e Tecnici	7
CATEGORIA B Totale		19
CATEGORIA C	Area Amministrativa	241
	Area Biblioteche	34
	Area Tecnica, Tecnico - Scientifica ed Elaborazione	184
CATEGORIA C Totale		459
CATEGORIA D	Area Amministrativa - Gestionale	85
	Area Biblioteche	12
	Area Tecnica, Tecnico - Scientifica ed Elaborazione	61
CATEGORIA D Totale		158
CATEGORIA EP	Area Amministrativa - Gestionale	16
	Area Biblioteche	1
	Area Tecnica, Tecnico - Scientifica ed Elaborazione	3
CATEGORIA EP Totale		20
Totale personale TAB		656

7. Fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo e bibliotecario

Al fine di assicurare i più alti livelli di performance, la Direzione Generale ha da sempre promosso, in sinergia con il personale dirigente dell'Ateneo, l'utilizzo di tutti i più moderni strumenti di gestione idonei a garantire la qualità dei servizi di Ateneo mediante l'utilizzo delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione che potessero consentire il progressivo miglioramento e la più ampia semplificazione dei processi produttivi, l'interconnessione tra le diverse articolazioni organizzative dell'amministrazione centrale con le strutture deputate alla didattica e alla ricerca e l'interattività con i destinatari dei servizi.

Obiettivo primario è stato, pertanto, il miglioramento continuo dei servizi, anche nella difficile condizione determinatasi a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19, mediante una rimodulazione e riorganizzazione delle attività che è stata prontamente messa in atto grazie alle forme possibili di lavoro agile e all'ottimizzazione delle prestazioni erogabili in tale contesto di carattere necessitato, compatibilmente con le prescrizioni governative imposte per il contenimento della pandemia, nonché mediante l'utilizzo di tutte le risorse disponibili, anche di carattere straordinario, per il più ampio sostegno possibile ai processi produttivi. Tali obiettivi hanno avuto, come presupposto, il coinvolgimento attivo e lo spirito di resilienza di tutto il personale nell'attuazione dei necessari cambiamenti rispondenti alla mutata realtà

dell'Ateneo, l'utilizzo delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie e dallo *smart working*, l'implementazione del collegamento tra i sistemi di controllo interno e le azioni di miglioramento della qualità e delle prestazioni, la massima trasparenza dei processi decisionali anche nelle situazioni di maggiore incertezza per il contesto sanitario generale, attraverso l'individuazione di presidi capillari di controllo e centri di responsabilità all'interno della rete organizzativa delle strutture di Ateneo, nonché la finalizzazione delle più ampie risorse possibili da destinare al finanziamento del trattamento salariale accessorio del personale dipendente, in collegamento con i predetti obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi, pur nel rispetto della disciplina contrattuale vigente.

Tutto ciò si è dovuto suo malgrado conciliare con il contesto di progressiva riduzione negli anni delle dotazioni organiche del personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio presso l'Ateneo, in considerazione della sistematizzazione delle ben note norme in materia di turn over, e solo recentemente si è potuto dare nuovo impulso – seppur nella difficile situazione che l'emergenza da Coronavirus ha determinato sulle procedure concorsuali in atto – attraverso un piano di incremento delle dotazioni di pianta organica, e comunque al termine di un lungo arco temporale nel corso del quale i fondi destinati al trattamento accessorio, dopo aver subito progressive e significative decurtazioni, risultano ancora soggetti a forti limitazioni nel loro ammontare massimo, pari al valore certificato per l'anno 2016, così come previsto dalle disposizioni contenute nell'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017.

Conformemente a quanto già avvenuto nelle precedenti annualità, il fondo del trattamento accessorio è stato, pertanto, salvaguardato nei limiti massimi consentiti dalla predetta disciplina sul contenimento della spesa pubblica, attestandosi sui medesimi valori dell'anno 2016 che, come indicato, costituiscono il limite massimo non superabile per quanto riguarda le risorse stabili e consolidate. A dette risorse sono state, inoltre, aggiunte tutte le possibili risorse di natura variabile a ciò destinabili sulla base della disciplina contrattuale vigente, che si sostanziano per il 2020 nella quota di Ateneo applicabile ai proventi derivanti dall'attività commerciale conto terzi dell'Università Roma Tre, pari al 12% delle risorse rimosse e certificate annualmente dal Collegio dei Revisori dei Conti, che ai sensi del vigente Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività e dei compensi del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario che collabora a convenzioni di ricerca, consulenza e formazione realizzate per conto di committenti terzi alimentano per almeno il 50% i fondi del personale contrattualizzato.

Pur in tale quadro normativo di particolare complessità, aggravato dall'emergenza sanitaria tutt'ora in atto, obiettivo primario della Direzione Generale è stato, pertanto, quello di salvaguardare e garantire il mantenimento dei livelli di trattamento accessorio degli anni precedenti, destinando ad esso l'intero ammontare delle risorse derivanti dalla quota 12% dell'attività conto terzi, che consente di garantire una percentuale di reddito aggiuntivo rispetto al trattamento salariale fondamentale pari a circa il 25%.

Si è inoltre provveduto, anche per il 2020, al riconoscimento a consuntivo degli inquadramenti relativi alle procedure di mobilità orizzontale che erano state in precedenza attivate per le diverse categorie di personale, le quali progressivamente interesseranno tutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio presso l'Ateneo, nel limite massimo delle risorse annualmente a ciò destinabili a valere sulle predette risorse stabili dei fondi per il trattamento accessorio di competenza per l'anno, con il riconoscimento del relativo nuovo inquadramento economico a far data dal 01/01/2020.

8. Assetto delle Direzioni dell'Amministrazione Centrale di Ateneo

Pur nel difficile contesto della pandemia da COVID-19, nel corso del 2020 è stato ulteriormente rafforzato l'assetto della Dirigenza di Ateneo, al fine di favorire la diversificazione e lo sviluppo delle competenze professionali specifiche, con particolare riguardo alla sicurezza sanitaria, alla ricerca, al trasferimento tecnologico e alla terza missione nonché al collegamento inter-direzionale tra le Direzioni dell'Ateneo e la Direzione Generale, precisando ulteriormente le relazioni di coerenza tra funzioni di indirizzo, programmazione, controllo e valutazione dei risultati da un lato e gestione amministrativa dall'altro.

Prioritariamente occorre ricordare, come già ricordato in precedenza nella presente relazione, che con l'adozione dei provvedimenti governativi in materia di emergenza sanitaria l'Ateneo ha inteso avvalersi fin dai primi mesi del 2020 di un altissimo profilo di livello dirigenziale per l'assolvimento delle funzioni di Responsabile COVID di Ateneo, affidando il predetto incarico al Dirigente della Direzione 6, Arch. Luciano Scacchi.

Occorre altresì evidenziare che con la nomina nel corso del 2020 di due nuovi dirigenti di seconda fascia, uno per l'Agenzia per la Ricerca e uno per la Direzione Generale con funzioni di raccordo e presidio per i processi legati al mondo del lavoro, alle scuole, alla società e alle istituzioni nonché per l'innovazione e il trasferimento tecnologico, l'anno 2020 ha potuto registrare un ampliamento del quadro dirigenziale, che risulta pertanto maggiormente articolato, autonomo ed efficace. La dotazione organica di 8 unità ha consentito la realizzazione di una rinnovata e più funzionale distribuzione degli incarichi a tutto il personale dirigente, liberando proprio quelle risorse utili ad attuare i processi necessari a consolidare autonomia e indipendenza, per il recupero di efficienza e il miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa.

Alla luce delle predette novità l'Amministrazione Centrale risulta pertanto articolata in 8 Direzioni ed un presidio inter-direzionale, con una caratterizzazione sempre più nitida, mantenendo l'obiettivo di conseguire la massima cooperazione e integrazione tra le stesse,

ai fini della completa realizzazione del piano di programmazione definito dagli organi di governo.

Le Direzioni individuano nodi della rete organizzativa che consentono un elevato processo di razionalizzazione delle attività, di snellimento dei processi e di semplificazione delle procedure mediante l'accorpamento per materie omogenee o affini, in coerenza con i principi di efficacia ed economicità, con l'obiettivo di favorire idonee relazioni stabili tra l'Amministrazione Centrale e le strutture di ricerca e di didattica.

Al fine di supportare e promuovere le attività di coordinamento, impulso, programmazione e verifica sull'impianto costituito dalle direzioni e consentire il raccordo tra la funzione di gestione e quella di indirizzo politico, anche alla luce del rinnovato assetto organizzativo, sono pertanto presenti in posizione di staff della Direzione Generale:

- il Presidio dirigenziale inter-direzionale
- l'Area di coordinamento della Direzione Generale;
- l'Area programmazione e controllo.

L'attività di queste tre realtà, recentemente costituite e nate dall'esigenza di sviluppare e implementare le competenze di precedenti unità organizzative collocate anch'esse in posizione di staff della Direzione generale, è strettamente collegata a quella degli uffici di rilievo rettorale, tra i quali la Segreteria di coordinamento del Rettore, con i servizi connessi all'Ufficio Cerimoniale e l'Ufficio comunicazione, anch'esso nato recentemente al fine di coordinare la comunicazione esterna ed interna dell'Ateneo.

Nel corso del 2020, a causa della riprogrammazione delle modalità attuative dei processi gestionali in considerazione della pandemia da Covid-19, si è proceduto ad una maggiore precisazione e semplificazione delle procedure organizzative finalizzate al funzionale raggiungimento degli obiettivi garantendo l'ottimale allocazione di professionalità e risorse nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità che guidano l'azione amministrativa.

Di seguito si riportano, in sintesi, gli ambiti di competenza delle otto Direzioni di Ateneo. Alla Direzione 7, Agenzia della Ricerca, e alla gestione del Sistema Bibliotecario di Ateneo sono dedicati i successivi paragrafi.

PRESIDIO DIRIGENZIALE PRESSO LA DIREZIONE GENERALE PER LE ATTIVITA' DI RACCORDO – Dott. Alessandro Peluso

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

- attività di raccordo inter-direzionale con le otto Direzioni dell'Ateneo;
- attività di consulenza, gestione e supporto professionale per il potenziamento dei rapporti con le attività produttive e professionali;
- orientamento in uscita, valorizzazione e promozione delle iniziative collegate alla diffusione delle conoscenze e dell'impegno sociale dell'Università;
- individuazione e sviluppo dei modelli organizzativo-funzionali nell'ambito della Didattica, Ricerca e Terza Missione idonei ad intercettare le competenze professionali del personale interno utili ad accrescere gli standard qualitativi e quantitativi nell'area dell'eccellenza;
- identificazione delle 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.

DIREZIONE 1 - Dott. Paolo Corsi

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

- gestione dei servizi di Telecomunicazione di Ateneo, di amministrazione e sviluppo della rete di trasmissione dati e telefonia, dei servizi di comunicazione avanzata e quelli connessi alla identità digitale degli utenti e di sostegno alla mobilità aziendale;
- gestione dei processi e delle funzioni collegate all'organizzazione e all'utilizzo di tecnologie che assicurino accessibilità e trasparenza alle informazioni e ai servizi di Ateneo;
- pianificazione, monitoraggio e controllo del piano occupazionale e dello sviluppo e formazione 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, gli adempimenti, fiscali, previdenziali e contributivi;
- valorizzazione dell'attività di pubblicazione dell'Ateneo con particolare riferimento alla cura delle linee e della impostazione grafica e delle applicazioni del logo di Ateneo.

DIREZIONE 2 – coordinamento a cura della Dott.ssa Gabriella Ali

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

- attività contrattuale dell'Ateneo, raccolta e diffusione della documentazione giuridica sulle materie di interesse dell'Ateneo, dei processi inerenti al precontenzioso amministrativo, civile e penale e alla tutela legale delle invenzioni meritevoli di brevettazione, attività di studio delle innovazioni normative in ambito universitario e delle misure da adottare per la loro applicazione;
- approvvigionamento, gestione dei beni di consumo e attività negoziale minore, servizi in outsourcing, nonché gestione della cassa economale;
- gestione delle attività e degli adempimenti collegati a progetti speciali in cui l'Ateneo è coinvolto.

DIREZIONE 3 – Dott. Giuseppe Colapietro

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

- attività di supporto agli Organi di governo dell'Ateneo, attività e procedimenti di interesse generale dell'Ateneo;
- amministrazione finanziaria e contabile, predisposizione e gestione del bilancio annuale e pluriennale;
- omogeneizzazione delle procedure amministrative e contabili e condivisione delle buone pratiche tra le strutture didattiche e di ricerca dell'Ateneo e l'Amministrazione Centrale nel rispetto delle specifiche autonomie;
- supporto nella gestione delle fondazioni e rapporti con enti e partecipate.

DIREZIONE 4 – Arch. Alberto Attanasio

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

- gestione delle attività di esecuzione lavori e interventi di manutenzione ordinaria delle strutture dell'Ateneo;
- gestione del patrimonio immobiliare mediante interventi di costruzione, conservazione, adattamento, destinazione d'uso, nonché manutenzione straordinaria degli edifici;

DIREZIONE 5 - Ing. Alessandro Masci

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;
- attuazione delle innovazioni in materia di Amministrazione Digitale;
- 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 e condivisione delle buone pratiche tra le strutture di Ateneo deputate alla didattica e l'Amministrazione nel rispetto delle proprie competenze e specifiche autonomie;

DIREZIONE 6 - Arch. Luciano Scacchi

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;
- gestione delle attività e degli adempimenti connesse all'anticorruzione;
- gestione delle attività e degli adempimenti connesse alla trasparenza;
- 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;
- 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;
- 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 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 ad alle iniziative culturali;

DIREZIONE 7 - Dott. Nicola Mozzillo

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

- coordinamento continuo con i segretari alla ricerca di Dipartimento anche mediante l'organizzazione di incontri formativi, di confronto e interazione e di programmazione sul lavoro comune;
- supporto tempestivo in caso di necessità e diffusione dei bandi di ricerca comunitari, internazionali e nazionali di interesse per i vari dipartimenti, anche mediante proposizione diretta a favore dei docenti interessati;
- supporto durante tutte le fasi della progettazione, della presentazione della domanda fino alla rendicontazione, anche avvalendosi di esperti del settore;
- supporto alla realizzazione della terza missione, anche mediante la creazione di società finalizzate all'utilizzazione industriale dei risultati della ricerca;
- supporto ai dipartimenti nei procedimenti amministrativi collegati ai dottorati e alle scuole dottorali, nell'attivazione degli assegni di ricerca, nella gestione dell'anagrafe della ricerca;
- attuazione delle indicazioni del Comitato scientifico dell'Agenzia.

DIREZIONE 8 - Arch. Alberto Attanasio (ad interim)

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

- promozione e sviluppo dei piani di mobilità aziendale sostenibile;
- attività collegate al patrimonio impiantistico degli immobili di Ateneo,
- diagnosi energetica complessiva degli edifici;
- adozione di azioni volte a favorire e migliorare la sostenibilità ambientale per l'intera comunità accademica

8.1. Direzione 7: Agenzia della Ricerca

L'Agenzia per la Ricerca è stata istituita nel 2018 con l'obiettivo di individuare una più efficace soluzione organizzativa finalizzata al supporto delle attività di ricerca ponendosi, nell'ambito dell'organizzazione d'Ateneo, come punto focale delle attività di ricerca e trasferimento tecnologico, avendo assorbito al suo interno le migliori competenze amministrative in termini di conoscenza e esperienza in materia.

L'anno 2020 ha visto un consolidamento della struttura dell'Agenzia attraverso la conclusione della procedura selettiva e la conseguente assegnazione all'Agenzia stessa di un Dirigente di seconda fascia, con competenze specifiche nell'ambito delle attività di ricerca

e di trasferimento tecnologico. Al fine di promuovere e favorire la dimensione nazionale, comunitaria e internazionale della ricerca scientifica dell'Ateneo, è stato inoltre affidato per i prossimi tre anni a un qualificato team di esperti esterni il servizio di supporto alle attività dell'Agenzia, con particolare riferimento alla redazione, negoziazione, gestione, rendicontazione e monitoraggio di progetti di RS&TT e allo scouting di opportunità di finanziamento sul piano comunitario ed internazionale.

Nel corso del 2020, l'Agenzia ha proseguito lo svolgimento dei propri compiti, fornendo servizi alle strutture dipartimentali al fine di rispondere alle diverse esigenze dei docenti nell'ambito delle loro attività di ricerca e assicurando alla comunità accademica un sistema integrato ed efficiente di consulenza, attività gestionale e supporto professionale, necessario alla conduzione e al miglioramento delle attività di ricerca tramite attività promozionali e di consulenza.

Visto l'ottimo riscontro della sperimentazione avviata nel 2019, l'Ateneo ha confermato anche per l'anno 2020 il Programma di incentivazione alla progettazione e alla partecipazione a bandi competitivi. Il Programma è stato sviluppato pensando all'incentivo come una forma di sostegno alla partecipazione del personale dell'Ateneo a bandi competitivi di natura internazionale e nazionale, essendo destinato a docenti e ricercatori che abbiano presentato progetti di riconosciuta qualità, ma che non siano stati finanziati.

L'Agenzia ha poi avviato un progetto di lungo termine per l'incentivazione del trasferimento della conoscenza scientifica, anche mediante la creazione di spin-off universitari e il deposito di nuovi brevetti. A tal proposito, l'Agenzia ha provveduto a redigere due vademecum distinti (uno per gli Spin off e uno per i brevetti) nei quali viene evidenziato l'iter da seguire per procedere con le richieste di costituzione di nuovi Spin off universitari e/o di nuovi depositi di brevetto al fine di semplificare la comprensione della procedura da parte della comunità accademica e di favorire il consolidamento e la realizzazione di progetti strategici di ricerca e di reti di collaborazione tra il mondo accademico ed il tessuto industriale attraverso la realizzazione di iniziative di valorizzazione dei risultati della ricerca.

Con l'obiettivo, infine, di garantire un attivo scambio di informazioni ed esperienze sull'attuazione della politica della ricerca di Ateneo, l'Agenzia ha definito nel 2020 la struttura del portale dei progetti di ricerca di Ateneo e avviato la creazione del relativo database. Il portale riporterà l'elenco di tutti i progetti, sia nazionali che internazionali, finanziati a Roma Tre negli ultimi anni, completo di alcuni elementi descrittivi, con il fine di realizzare una banca dati delle competenze e dei temi di ricerca presenti in Ateneo.

8.2. *Direzione 6: Sistema bibliotecario di Ateneo*

Nel 2020 l'emergenza Covid-19 ha avuto un forte impatto anche su tutti i servizi al pubblico delle biblioteche, che in ottemperanza ai vari DPCM hanno avuto dei periodi di sospensione e sono stati puntualmente adeguati ai protocolli per garantire la massima sicurezza della comunità universitaria. Il Sistema Bibliotecario si è costantemente impegnato a mettere in campo una serie di attività per cercare di essere sempre al fianco degli utenti e per soddisfare il più possibile i loro bisogni informativi.

A partire dal 16 marzo 2020, le biblioteche hanno erogato i loro servizi esclusivamente da remoto, ampliando l'offerta di risorse bibliografiche in formato elettronico e fornendo assistenza telefonica e online agli utenti per il reperimento del materiale non accessibile a causa del lock down nazionale.

In una pagina web dedicata "Roma Tre non si ferma - biblioteche online" sono state raccolte tutte le informazioni disponibili, in continuo aggiornamento, sulle migliaia di risorse online sottoscritte dall'Ateneo e sulle innumerevoli pubblicazioni scientifiche rese liberamente disponibili, per supportare la ricerca e la didattica, da alcune istituzioni o da editori in relazione alla eccezionalità dell'emergenza sanitaria.

Dal 4 maggio 2020 è stato riattivato il servizio di prestito su appuntamento per tutti gli utenti istituzionali, nel rispetto del Protocollo anti-Covid; dal 20 settembre hanno riaperto le sale lettura per il personale (docente e TAB), gli assegnisti e i dottorandi con prenotazione posto via email e il servizio di prestito senza appuntamento; dal 1° ottobre le sale lettura sono state riaperte agli studenti, con sistema di prenotazione online (piattaforma GOMP).

Il ripristino dei servizi in sicurezza è avvenuto grazie alla collaborazione di più aree dell'Ateneo e grazie alle funzionalità del gestionale per le biblioteche è stato possibile il tracciamento immediato di tutte le transazioni e sono state introdotte alcune modifiche per consentire la possibilità di prestito e di prenotazione dei documenti secondo le misure previste dall'Ateneo.

Il servizio di reference si è svolto principalmente in modalità online, come pure i corsi di formazione all'utenza, utilizzando la piattaforma Teams, come ad esempio per il "Laboratorio di ricerca bibliografica e scrittura scientifica" della Biblioteca di Area Giuridica in collaborazione con il Dipartimento di Giurisprudenza (Dott.ssa Di Paolo), o la piattaforma Moodle utilizzata per il corso "Ricerca bibliografica: corso base" prodotto dalla Biblioteca di Area di Scienze economiche in collaborazione con la Scuola di Economia e Studi Aziendali. Sono stati realizzati, in particolar modo dalla Biblioteca di Area delle Arti, anche tutorial per l'utilizzo ottimale di alcune risorse elettroniche in abbonamento; i tutorial sono stati tutti messi a disposizione sul sito SBA.

A maggio 2020 è stato pubblicato il nuovo sito SBA, conforme agli standard del sito di Ateneo. Il lavoro di progettazione e di riorganizzazione dei contenuti è stato realizzato dalla Redazione web del Sistema Bibliotecario di Ateneo sotto la supervisione e con il supporto tecnico dell'Ufficio di coordinamento delle Redazioni digitali.

È proseguito nel corso del 2020 il Progetto per la costruzione di una Collezione Accessibile per Studenti con Disabilità (CASD) iscritti ai corsi di Ingegneria, avviato e coordinato dal Referente per la disabilità presso il Dipartimento di Ingegneria (Prof. Camussi) assieme alla Biblioteca di Area Tecnologica e con la collaborazione dell'Ufficio studenti con disabilità e DSA dell'Ateneo. Sulla scorta dell'esperienza già consolidata dal Dipartimento di Giurisprudenza, in collaborazione del Sistema Bibliotecario e della Biblioteca di Area Giuridica che ha portato alla attivazione e gestione del Servizio CASD nel 2016, il Progetto di Ingegneria ha identificato nella piattaforma di e-learning Moodle il naturale canale in cui inserire i contenuti accessibili che verranno acquisiti; in collaborazione con l'Area Sistemi Informativi sono allo studio le modalità di accesso alla Collezione in modo tale da garantirne la consultazione solo agli utenti che ne hanno diritto in base alla normativa vigente.

La scelta dell'Ateneo di orientare negli anni gli acquisti di risorse bibliografiche sempre più verso le risorse elettroniche, grazie anche alla maggiore disponibilità per tutte le aree tematiche, si è rivelata strategica e fondamentale nel periodo di emergenza sanitaria. La maggior parte delle risorse elettroniche è stata acquistata grazie alle trattative consortili per l'acquisto dei diritti di accesso a risorse bibliografiche elettroniche e dei relativi servizi integrati gestite per l'Ateneo dalla CRUI; questa modalità di acquisto garantisce condizioni economiche e gestionali più favorevoli per tutte le istituzioni aderenti. Inoltre, nel 2020 sono stati sottoscritti, tra gli altri, alcuni contratti trasformativi, o transformative agreements, con gli editori American Chemical Society, Cambridge University Press, Emerald e Springer. I contratti trasformativi sono contratti di transizione negoziati tramite la CRUI con editori che, oltre all'accesso alle riviste, consentono di pubblicare open access, senza ulteriore pagamento, articoli di autori afferenti all'ente che intendano pubblicare il proprio lavoro in questa modalità. Questo processo ha l'obiettivo di spostare la spesa delle istituzioni per accedere a contenuti a pagamento (pay per view) verso quella per pubblicare contenuti ad accesso aperto (pay per publish), rendendoli disponibili a tutti.

Uno strumento fondamentale di ricerca e scoperta delle risorse documentarie e delle collezioni digitali delle biblioteche di Roma Tre si è confermato il RomaTreDiscovery e nel 2020 è stata condotta un'intensa attività di revisione e ottimizzazione dei metadati bibliografici per garantire una sempre più efficace comunicazione fra le collezioni e chi le utilizza.

9. Politiche internazionali

Nel corso dell'anno 2020, le politiche internazionali hanno richiesto vari interventi connessi alla gestione della pandemia. Nel mese di marzo 2020 è stato svolto un lavoro coordinato tra la Direzione Generale, il Ministero degli Esteri e il Ministero dell'Università e della Ricerca, in accordo con l'Unità di Crisi del Ministero degli Esteri, per il rientro degli studenti italiani di Roma Tre in mobilità all'estero e il rimpatrio degli studenti stranieri presenti a Roma. Il prosieguo dell'attività didattica in questo contesto è stato garantito offrendo agli studenti vincitori di bandi di mobilità la massima flessibilità, consentendo, in accordo con i vari finanziatori, la possibilità di sospendere la fruizione della borsa per riprenderla nel successivo anno accademico oppure di proseguire la mobilità virtualmente nel proprio Paese. Come per gli studenti italiani, anche per gli studenti stranieri sono state rese disponibili lezioni in diretta o in differita via Moodle-Teams-Stream, forum di discussione specifici, servizi di ricevimento, amministrativi, tecnici e bibliotecari con modalità a distanza. Attraverso l'utilizzo delle piattaforme sopra menzionante, nonché dei social media, la comunità accademica di Roma Tre, ivi inclusi gli studenti e i docenti internazionali, è rimasta in contatto durante questo periodo di emergenza, tessendo una rete di scambio e supporto che ha garantito la continuità di tutte le attività.

Progetti a finanziamento esterno (nazionali ed europei)

L'Area di coordinamento della Direzione generale e, nello specifico, l'Ufficio Politiche Internazionali (UPIA) hanno supportato l'attivazione di nuove richieste di finanziamento, inclusa la partecipazione di Roma Tre ai bandi Erasmus+ KA2 European Universities (InclusU, EUST) e Erasmus Mundus (EPOG e EMLEX) e Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Trasformazione Digitale, Fondazione per l'Innovazione COTEC e Università di Helsinki (Finlandia) relativo all'iniziativa Elementi di intelligenza artificiale - Elements of AI.

Gli accordi internazionali

Nel 2020, nonostante la sospensione della mobilità internazionale a causa della pandemia, Roma Tre ha sottoscritto 18 nuovi accordi internazionali, mantenendo il primo posto tra gli atenei italiani per numero di accordi internazionali, secondo il database MAE-MIUR-CRUI. Su impulso dell'Area di coordinamento della Direzione generale, l'UPIA ha svolto un lavoro di sviluppo, analisi tecnico-amministrative e stesura di studi di fattibilità delle pratiche innovative relative a nuove tipologie di attività di internazionalizzazione e di accordi internazionali.

Programmi di doppio-titolo

Su iniziativa dell'Area di coordinamento della Direzione generale, l'UPIA ha svolto un lavoro di promozione dei programmi doppio-titolo in essere, fornendo informazioni dettagliate a interlocutori istituzionali di varia natura, come CRUI, MUR, MAE e Uni-Italia. È stato inoltre svolto un lavoro di stesura di una guida operativa relativa allo studio, progettazione, formalizzazione e attivazione dei programmi di titolo doppio o multiplo sia interuniversitari, sia nell'ambito dei programmi europei di Finanziamento di internazionalizzazione della Didattica, nonché la stesura di un iter procedurale relativo all'attivazione dei titoli congiunti.

Sono stati attivati, ulteriormente sviluppati o rinnovati, oltre ai 2 progetti europei Erasmus Mundus con rilascio di doppio titolo (EPOG e EMLEX), altri 3 programmi di doppio titolo:

- rinnovo Doppio Titolo Dipartimento di Giurisprudenza con la Universidad de Murcia (Spagna),
- attivazione Doppio Titolo Dipartimento di Scienze Politiche con la Universidad de Belgrano (Argentina)
- allargamento del programma di doppio titolo IMACS del Dipartimento Filosofia, Comunicazione e Spettacolo ai seguenti partner: Stockholms Universitet (Svezia), University of St Andrews (Regno Unito).

Ranking Internazionali

L'Area di coordinamento della Direzione generale e l'Ufficio Politiche Internazionali hanno collaborato con l'Area programmazione e controllo ai fini del rafforzamento della presenza di Roma Tre in alcuni ranking internazionali identificati come strategici, attraverso la creazione di una rete di supporto per la raccolta, la gestione e l'inserimento dei dati.

Reti internazionali

In merito alla rappresentanza di Roma Tre in varie reti internazionali, tra cui European University Association – EUA, Network of Universities from the Capitals of Europe – UNICA, Magna Charta Universitatum, European Association for International Education – EAIE, Consorzio Interuniversitario Italiano per l'Argentina – C.U.I.A., Uni-Italia, Euro-Mediterranean University -EMUNI, European University Foundation – EUF, , European university continuing education network – EUCEN, l'Ufficio Politiche Internazionali, su indicazione dell'Area di coordinamento della Direzione generale, ha dato seguito a tutti gli adempimenti formali nonché a tutte le richieste di informazioni, partecipando alla vita delle reti internazionali per garantire la presenza rappresentativa di Roma Tre in modalità telematica. In particolare, sono state condivise con le reti internazionali le politiche adottate

a livello nazionale e locale nella gestione della pandemia, per coordinare le azioni e scambiare buone pratiche.

10. Piano formativo per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario

Nell'ambito del piano di Ateneo destinato alla formazione del personale, nel 2020 è proseguito il percorso didattico già avviato negli anni precedenti, orientato in particolare allo sviluppo delle professionalità interne del personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

L'erogazione del piano formativo, così come progettato in fase di programmazione, ha subito un rallentamento a causa dell'impossibilità di erogare i percorsi formativi che erano stati previsti per lo svolgimento in presenza. Tutto il personale dell'Ateneo è stato però impegnato nell'attivazione immediata di forme di erogazione dei servizi normalmente garantiti, in forma completamente on-line.

Il piano formativo di carattere generale è stato quindi riprogrammato per il 2021, mentre l'amministrazione ha provveduto a organizzare un'intensa attività formativa diretta e personalizzata delle singole unità organizzative coinvolte nell'utilizzo dei nuovi strumenti tecnologici utili al lavoro da remoto.

All'interno del quadro descritto è stato comunque possibile erogare attività di formazione più strutturata su temi specifici. Tra le azioni svolte nel corso del 2020 un focus particolare è stato dedicato ai moduli didattici sul tema "La prevenzione della corruzione. Il sistema di prevenzione della corruzione: rischi corruttivi, misure di contrasto e attori coinvolti" e su quello in materia di "Sicurezza del lavoro" con test finale tenutosi nel mese di marzo e che ha coinvolto pressoché tutti i responsabili degli uffici.

Formazione obbligatoria

Nell'ambito della formazione obbligatoria diretta ai lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione e lotta antincendio, per l'evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, nonché di salvataggio e di gestione delle emergenze, nel 2020 è proseguita l'attività di formazione destinata al personale che presta la propria attività lavorativa nelle diverse sedi dell'Ateneo, in particolare ai neoassunti, con la somministrazione di 4 ore di formazione in modalità *e-learning* e 8 ore di formazione in aula. Sono state coinvolte complessivamente 32 unità di personale.

Analogamente a quanto realizzato per il 2019 è stata altresì erogata la formazione agli studenti tirocinanti con il coinvolgimento di circa 1.500 soggetti (in particolare gli studenti hanno svolto il test finale, in relazione alle 4 ore formazione generale erogata, tramite piattaforma *e-learning*).

Su richiesta del Dipartimento di Scienze della Formazione è stata inoltre attivata una formazione dedicata agli studenti al Corso di Laurea Magistrale in Scienze della Formazione Primaria con il coinvolgimento di circa 250 studenti.

È stato altresì erogato nel mese di luglio il Modulo di formazione e informazione sui rischi connessi all'impiego dei volontari nel progetto di Servizio Civile, destinato a 27 operatori volontari (durata 5 ore).

Formazione specifica

Anche nell'anno 2020 è stata rivolta la consueta attenzione alla formazione strettamente collegata agli specifici processi lavorativi nei quali risulta coinvolto il personale dell'Ateneo.

Nell'ambito dei servizi di supporto e assistenza alle attività di ricerca, analogamente a quanto realizzato nelle precedenti annualità 2018 e 2019, sono state pianificate e poste in essere attività formative specifiche grazie anche alla collaborazione delle Società esperte nel settore EU Core e APRE, nonché le attività di formazione per l'utilizzo della piattaforma IRIS (Anagrafe della ricerca di Ateneo) a favore del personale che presta la propria attività nei settori della ricerca e del trasferimento tecnologico, oltreché per il personale ricercatore direttamente coinvolto nella conduzione di strumenti di euro-progettazione in R&S.

A puro titolo esemplificativo si citano:

- 11/12 febbraio 2020 Corso Di Formazione Per Docenti E Ricercatori " Principi Rri e la loro applicazione nei progetti H2020" (80 partecipanti);
- 12 febbraio 2020: Training onsite Siteimprove (6 partecipanti -tecnici e docenti);
- "Corso alta formazione per sviluppare competenze organizzative" - Roma 9-10 marzo (Dirigenti);
- "Evoluzione del Sistema Pensionistico: Manovra 2020." (Area personale- ufficio pensioni: 2 partecipanti);
- Corso management di un progetto Horizon 2020 – maggio 2020 (30 partecipanti);
- Corso "Lo schema lump sum - cosa ci aspetta in Horizon Europe" maggio 2020 (30 partecipanti);
- Il lavoro agile dall'emergenza al regime ordinario. Regolamenti, buone pratiche e opportunità indotte dal POLA 24 novembre 2020 (Ufficio relazioni Sindacali e staff Dirigenti);

- Il POLA nel Piano delle Performance, come cambia l'organizzazione e la misurazione del lavoro 04/12/2020 (Ufficio relazioni Sindacali e staff Dirigenti).

Nell'ambito del Piano di riorganizzazione della comunicazione istituzionale su Internet, per far fronte alle crescenti esigenze di redazione diffusa, sono stati attivati nell'arco dell'anno molteplici corsi sulla "Redazione digitale diffusa", che hanno coinvolto le diverse componenti sia del personale afferente alle strutture dell'Amministrazione centrale che di quelle in servizio presso le strutture dipartimentali:

- Corso sulla Redazione digitale diffusa – 5 edizioni marzo-novembre 2020 -60 partecipanti;
- Corso Redazione PEC Manager marzo 2020 – 2 edizioni- 20 partecipanti;
- Corso sull'utilizzo della piattaforma Connections (intranet d'Ateneo) -5 edizioni - 18 partecipanti.

A causa dell'emergenza Covid-19, è stata necessariamente rimodulata l'organizzazione delle attività didattiche e di ricerca, la gestione degli esami, le presenze negli uffici, nei laboratori e nelle aule. È stato perciò necessario formare tutti il personale all'uso di piattaforme dedicate:

- Corso di formazione rivolto al personale docente – 2 edizioni maggio 2020- per la gestione della prenotazione degli esami, svolgimento degli esami scritti e orali su piattaforma Moodle e Teams (800 partecipanti);
- Corso di formazione rivolto al personale delle Segreterie studenti e Segreterie Didattiche per la gestione della piattaforma GOMP – 3 incontri maggio-giugno 2020;
- Corsi/eventi Teams rivolti a tutto il personale, sul funzionamento, organizzazione e gestione di un evento live di Teams.

Nel periodo 15 luglio-15 settembre, osservando strettamente il Protocollo quadro anti contagio Coronavirus (SARS-COV2), si è svolta la formazione generale e speciale, tenuta da esperti interni dell'Ateneo, rivolta ai 27 operatori volontari del Servizio Civile Universale:

- 48 ore di formazione generale: Presentazione dell'Ente Roma Tre, Rapporti tra Ente e operatori, Analisi della Carta Costituzionale e sentenze, Sicurezza sul lavoro, Project management, Swot Analysis, Risk management;
- 72 ore di formazione specifica: ogni progetto ha avuto un proprio piano formativo (Disabilità, Sistemi bibliotecari, Sistemi informatici, Discipline sportive, Tematiche sulle Pari opportunità). Parte di questa formazione specifica è stata erogata in modalità blended learning, attraverso l'uso di piattaforma Moodle, Teams, e piattaforme come Autodesk Education Community.

11. Altri servizi per il personale

In linea con le politiche consolidate, la Direzione Generale ha confermato, anche per il 2020, le azioni di sostegno ai dipendenti e alle loro famiglie, utilizzando al massimo gli strumenti di carattere economico consentiti dalla normativa vigente, con l'erogazione di rimborsi per asili, scuole elementari, medie e centri estivi.

Un altro importante intervento a favore del personale è relativo alla vigenza della polizza sanitaria. La polizza prevede un'ampia copertura assicurativa con l'inclusione di tutte le prestazioni relative all'area ricovero e l'introduzione di "pacchetti" di prestazioni specificamente mirati alla prevenzione e alla più ampia tutela della salute dei dipendenti. Rientrano tra questi le prestazioni di medicina finalizzate alla prevenzione delle patologie più diffuse e incidenti sul benessere della persona, quali le malattie cardiovascolari e oncologiche, delle quali il personale dipendente può usufruire periodicamente e in forma totalmente gratuita. La stessa copertura assicurativa è garantita al nucleo familiare del personale di Ateneo che ne faccia richiesta, dietro pagamento di un premio prestabilito. La polizza sanitaria prevede, inoltre, la copertura di trattamenti odontoiatrici e la possibilità di usufruire del rimborso di eventuali servizi di assistenza per i dipendenti assicurati o per i loro familiari che si trovino temporaneamente in stato di non autosufficienza a seguito di infortunio o malattia (*long term care*).

Inoltre, nell'ambito delle iniziative promosse per garantire il personale dell'Ateneo rispetto ai rischi e ai disagi derivanti dall'attuale emergenza sanitaria, l'Amministrazione ha provveduto all'attivazione di una specifica integrazione della polizza per il rimborso delle spese mediche, avente ad oggetto la copertura di sindromi influenzali di natura pandemica. È stato in tal modo possibile garantire, per il personale dell'Ateneo, l'erogazione di coperture assicurative in caso di ricovero o di quarantena obbligatoria legati al manifestarsi dei sintomi dovuti alla pandemia da coronavirus. Questo intervento si aggiunge alle altre azioni intraprese a tutela del personale dell'Ateneo per il contenimento dell'emergenza sanitaria tuttora in corso, già descritte in precedenza nella presente relazione.

12. Miglioramento dell'efficienza dei processi amministrativi: informatizzazione e dematerializzazione

Nel corso del 2020 sono state poste in essere numerose iniziative finalizzate all'ulteriore sviluppo dei servizi informatici e di rete a favore di studenti e personale, allo scopo di snellire

le procedure burocratiche, migliorare la comunicazione all'interno della comunità accademica e adempiere alle prescrizioni normative vigenti.

Particolare rilievo ricoprono le importanti attività svolte a partire dal mese di marzo del 2020 per consentire a tutto il personale e a tutti gli studenti di continuare a svolgere, senza interruzioni di continuità, le attività istituzionali, nonostante l'improvviso incombere della pandemia e delle stringenti misure di contrasto.

Su tutte è necessario evidenziare:

- ✓ la disponibilità realizzata in soli 7 giorni del sistema unico di gestione della didattica online con la messa in opera di piattaforme e-learning e l'attivazione automatica di un canale di condivisione video e dati per ciascuna attività didattica attiva;
- ✓ la migrazione di 220.000 utenze di studenti all'interno di un unico spazio di collaborazione condiviso con i docenti per favorire la didattica a distanza;
- ✓ la creazione di oltre 3.000 Teams associati alle singole attività didattiche ed integrazione con la scheda docente sul sito web di ateneo;
- ✓ lo svolgimento online di tutta la sessione dei corsi di laurea e laurea magistrale già prevista a partire da 15 giorni dopo l'attivazione del primo *lockdown* del mese di marzo, con 3.300 discussioni gestite completamente da remoto;
- ✓ l'integrazione all'interno del sistema di e-learning di uno strumento di proctoring necessario a garantire il regolare svolgimento delle prove svolte da remoto in modalità scritta. Nella sessione estiva sono stati svolti, in linea con i numeri dello scorso anno, oltre 65.000 esami on line e nel corso del 2020 sono state svolte oltre 18.000 prove con strumenti di proctoring (comprese esercitazioni degli studenti, prove intermedie ed esami finali);
- ✓ l'attivazione in tempi stretti di un sistema di prenotazione degli accessi alle sedi dell'Ateneo e della loro verifica automatizzata in apposite postazioni tutte dotate di *termoscanner* per la misura della temperatura;
- ✓ l'attivazione di un nuovo sistema di gestione delle aule e degli orari integrato con il sistema di prenotazione appelli e l'offerta formativa di ateneo al fine di semplificare le procedure di prenotazione e di ingresso degli studenti in Ateneo;
- ✓ l'attivazione di protocolli condivisi con il Servizio Prevenzione e Protezione per il tracciamento e la segnalazione di casi Covid tra gli studenti. Attraverso tali protocolli è stato realizzato un servizio attivo 24 ore al giorno, 7 giorni su 7 per l'invio delle comunicazioni agli studenti entrati in contatto con casi positivi di Covid e il relativo blocco delle funzionalità di prenotazione fino all'avvenuta guarigione o al termine della quarantena o del periodo di isolamento;
- ✓ la completa dotazione in 4 mesi di tutte le aule dell'Ateneo di sistemi di videoconferenza, integrati alle dotazioni multimediali e alla piattaforma utilizzata per la didattica a distanza;

- ✓ la dotazione, in meno di 3 settimane, di idonei strumenti per consentire al 98,79% del personale lo svolgimento delle attività in modalità smart working, garantendo la regolare esecuzione di tutte le attività ordinarie, quali a titolo esemplificativo il pagamento degli stipendi, il saldo delle fatture emesse dai fornitori, le attestazioni relative alle carriere degli studenti, ecc. A tal fine sono stati consegnati oltre 100 portatili al personale TAB e sono stati trasferiti sul Cloud 1,5 TB di dati per consentire il lavoro di gruppo tra le Aree e Direzioni dell'Amministrazione Centrale;
- ✓ al fine di consentire a tutti gli studenti l'accesso alla didattica a distanza, sono stati acquistati 500 computer portatili riservati agli studenti in situazione di svantaggio socio-economico;
- ✓ l'attivazione del nuovo sistema di gestione delle segnalazioni on-line (ticket) per semplificare le modalità di comunicazione tra studenti e strutture didattiche o amministrative;
- ✓ la realizzazione di guide, tutorial e formazione on-line agli studenti, ai docenti e al personale TAB sia sui servizi didattici erogati in modalità on-line che sugli strumenti di smart working messi a disposizione. In particolare sul Portale dello Studente è stata attivata la Chat online "*Hai bisogno di aiuto?*" per orientare gli studenti nell'accesso ai servizi didattici/amministrativi in modalità on-line.

Nel corso dell'anno sono comunque proseguite le attività di aggiornamento dei sistemi programmate. Per quanto riguarda gli aspetti comunicativi, si sottolinea il completamento del passaggio di tutti i siti web istituzionali di Ateneo al nuovo layout unico. Con il nuovo layout, oltre a soddisfare gli obblighi normativi in termini di accessibilità e usabilità, è stato definito uno schema comune di comunicazione a tutti i siti web di ateneo, sia per quanto riguarda l'impaginazione grafica che i termini semantici utilizzati per la comunicazione.

Con riferimento ai servizi agli studenti, i servizi relativi alla carriera universitaria (dalla preiscrizione sino alla domanda di conseguimento titolo) per gli studenti dei corsi di studio (ad esclusione del vecchio ordinamento), dottorato, *master*, programmi di scambio sono completamente fruibili in modalità *on-line*. L'azione degli uffici si è concentrata, in particolare, sul consolidamento dei servizi attivati sul sistema di gestione della carriera degli studenti con una prima semplificazione degli adempimenti relativi alla domanda di conseguimento titolo.

Nel 2020 sono state svolte anche le procedure per la gestione dei cosiddetti percorsi PeF24 e dei Corsi di Abilitazione al Sostegno attraverso un flusso di richieste completamente dematerializzato e particolare attenzione alla realizzazione di tutte le azioni necessarie a garantire il rispetto dei protocolli di contrasto al Covid. Complessivamente sono stati

registrati sul sistema di gestione della carriera degli studenti oltre 3.250.000 eventi di carriera.

Per quanto riguarda l'offerta formativa, sono state avviate tutte le procedure organizzative di verifica al fine di individuare eventuali anomalie e predisporre la compilazione dei piani di studio, supportando le strutture didattiche nella creazione delle regole di scelta. Inoltre, in preparazione alla visita delle CEV, è stato fornito il supporto all'Area Affari Generali e al Presidio di Qualità per la verifica della correttezza, coerenza e sostenibilità dell'offerta formativa.

Di seguito si ricordano in sintesi i principali servizi realizzati per gli studenti:

- *Account* unico per l'accesso a tutti i servizi quali Portale dello studente, rete *wi-fi*, casella di posta elettronica, partecipazioni a borse, etc. (194.00 *account* attivi, di cui oltre 10.000 attivati nell'ultimo anno);
- *Software didattici* per gli studenti e il personale di ateneo con la possibilità di installazione anche sui propri portatili (Autodesk, MATLAB, *Mathematica* e SPSS);
- Casella di posta elettronica istituzionale con 50 GB di spazio, 50 GB di spazio per conservare file accessibile da qualsiasi postazione con accesso gratuito a *Word*, *Excel*, *PowerPoint*;
- Gestione delle richieste: attraverso il sistema di *trouble ticketing* sono state tracciare oltre 70.000 segnalazioni degli studenti;
- Sistemi di *booking* al *front-office* della segreteria studenti con la possibilità di prenotare l'appuntamento per il ritiro di certificati o di tutti quelle problematiche non risolvibili in remoto;
- Biblioteche: 70 postazioni dedicate agli studenti per la consultazione del catalogo o l'accesso alle risorse elettroniche;
- Piazza Telematica: 200 postazioni collegate ad *internet* a disposizione degli studenti. Per gli utenti diversamente abili sono disponibili 6 postazioni con adeguate strumentazioni tecniche ed informatiche.

Per quanto riguarda la contabilità e la gestione del personale si segnala in particolar modo:

- la realizzazione di ulteriori automazioni nel sistema per la valutazione dell'impegno didattico, di ricerca e gestionale dei professori e ricercatori a tempo indeterminato ai fini dell'attribuzione degli scatti stipendiali, che consentono di velocizzare le procedure di valutazione, svincolandole dall'inserimento di errori di elaborazione;
- l'implementazione di nuove procedure completamente digitali di presentazione e autorizzazione di richieste amministrative interne, con l'eliminazione di onerosi

processi di interazione basati sulla gestione di documenti cartacei e sulla loro digitalizzazione e firma non digitale;

- la realizzazione di automatismi per l'assegnazione d'ufficio della casella email istituzionale al personale strutturato e per la notifica/pubblicazione dei documenti amministrativi e fiscali per personale strutturato e non.

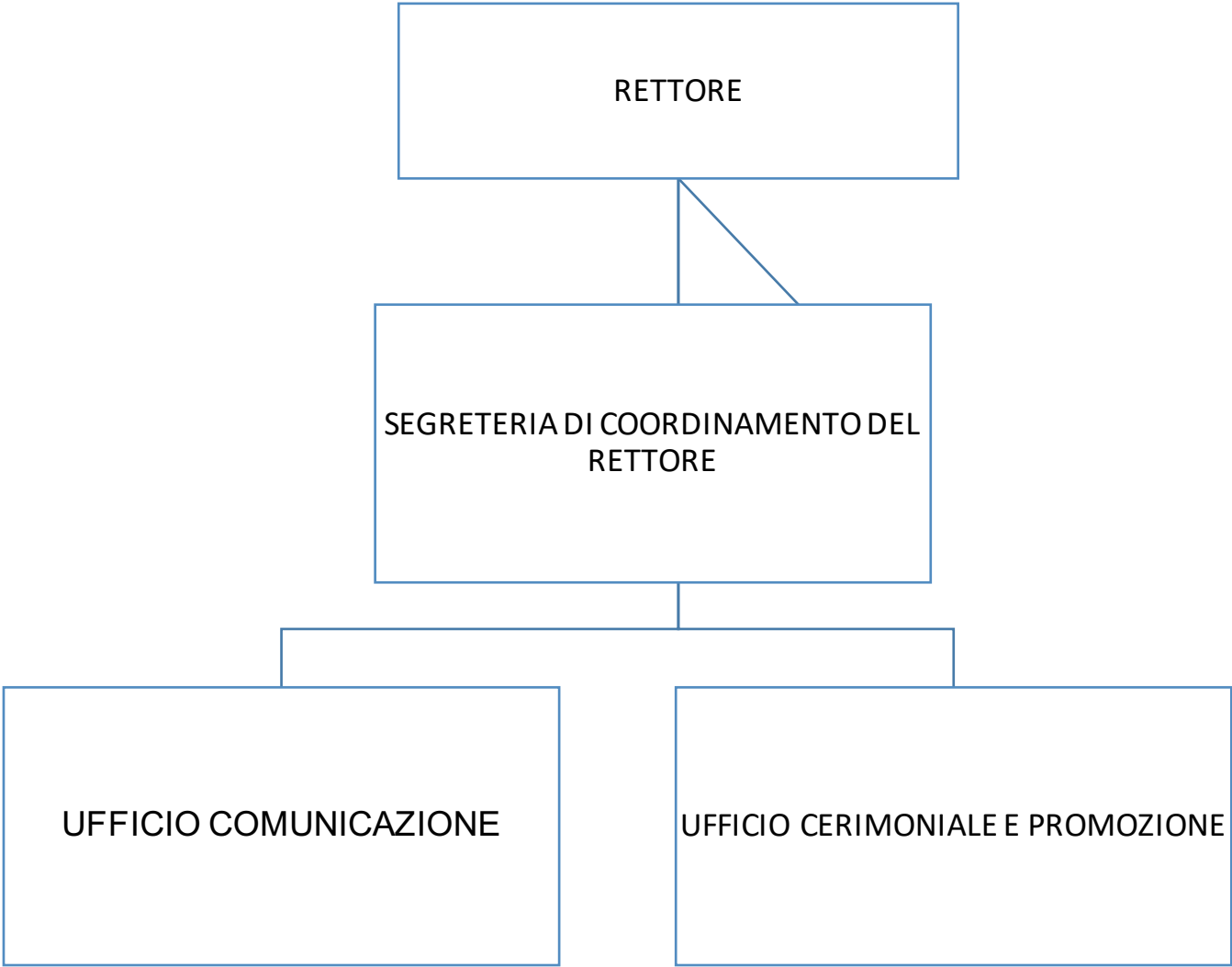
Si riporta di seguito l'elenco dei principali servizi attivati per il personale, inclusi quelli relativi all'adempimento delle prescrizioni normative vigenti:

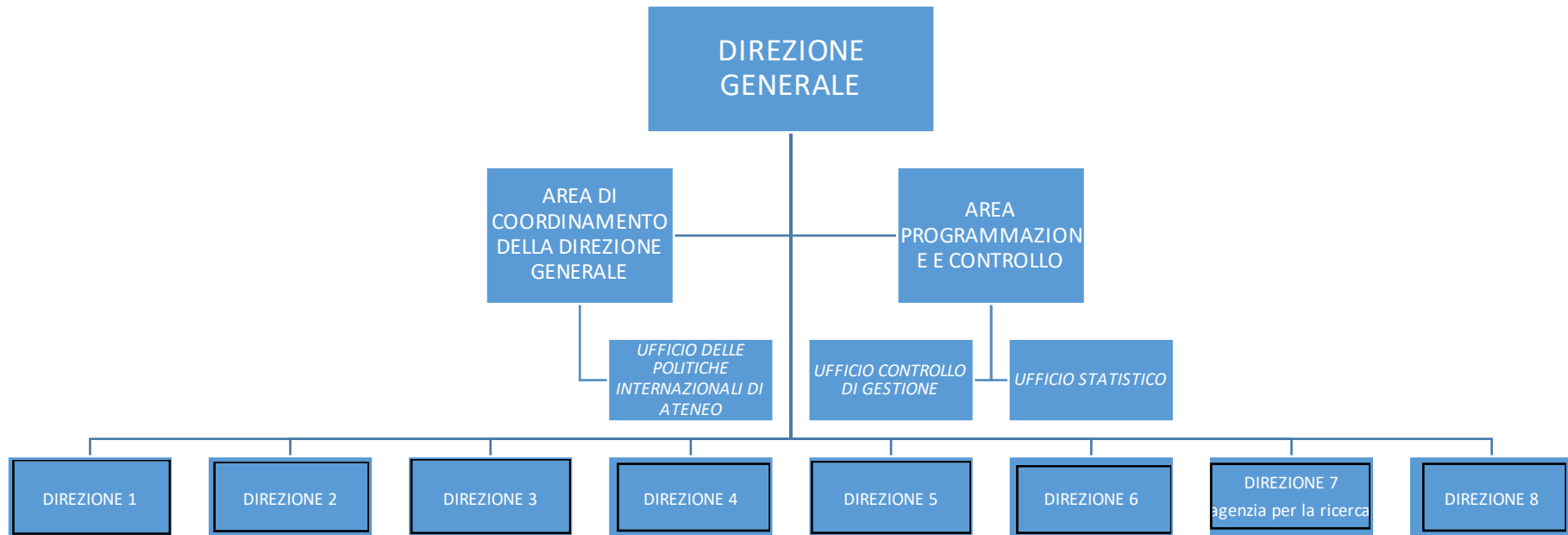
- *Account* unico per l'accesso a tutti i servizi quali casella di posta elettronica, cedolino, rete *wi-fi*, etc. (oltre 12.300 account attivi);
- Portali e gestione del patrimonio informativo: sito web degli organi collegiali, Anagrafe della ricerca, sperimentazione del Sistema di Supporto alla Valutazione della Produzione Scientifica, realizzazione dello strumento di supporto alle azioni del piano strategico per la ricerca, sito web per l'Amministrazione trasparente, siti web per gli uffici dell'Amministrazione Centrale, sistema di integrazione delle news di Ateneo (MEMO);
- Applicazioni per la gestione amministrativa: sistema UGOV per la gestione dei compensi, collaborazioni, scritture contabili, bilancio, controllo di gestione, sistema CSA (Carriere Stipendi Ateneo), sistema di rilevazione presenze, sistema informatizzato della modulistica per il personale, pubblicazione dei cedolini e dei CUD *on-line*, mandato informatico, fatturazione elettronica, protocollo informatico, gestione varchi, SAS, sistema a supporto della autovalutazione della didattica e delle procedure AVA, Banche dati Giuridiche;
- Servizio di Posta elettronica di Ateneo: ciascun dipendente ha a disposizione un servizio di comunicazione avanzata che prevede una casella di posta elettronica con 100 GB di spazio disponibile, un servizio di calendario condivisibile con gli altri utenti e con gli utenti esterni, una rubrica condivisibile con gli altri utenti e con l'esterno, un sistema di video-comunicazione. Tutto il sistema è sempre disponibile e accessibile da qualsiasi postazione sulla rete Internet utilizzando le credenziali uniche di Ateneo. Sono attive sul sistema oltre 5.300 caselle di posta elettronica intestate al personale e circa 1.200 caselle istituzionali intestate a uffici, eventi, cariche, ecc.;
- Firma elettronica: tutto il personale docente strutturato e tutti i docenti a contratto che partecipano alla verbalizzazione degli esami è dotato di firma elettronica digitale remota a valore legale. Per queste finalità sono stati emessi e distribuiti 1.940 certificati di firma.

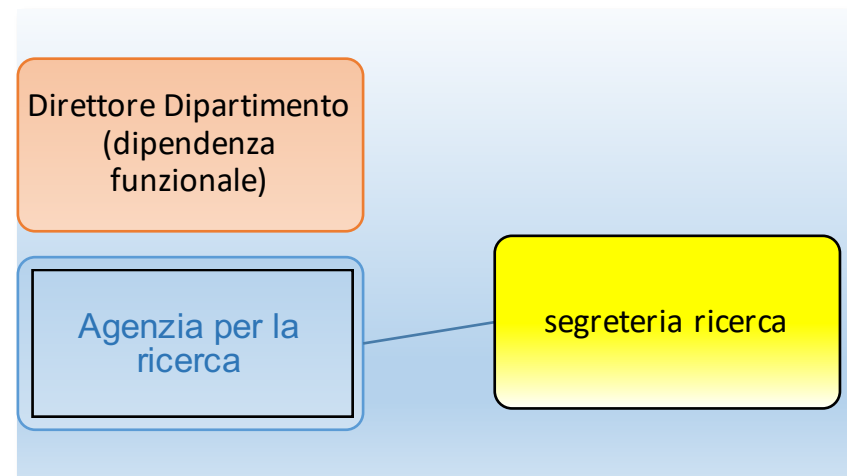
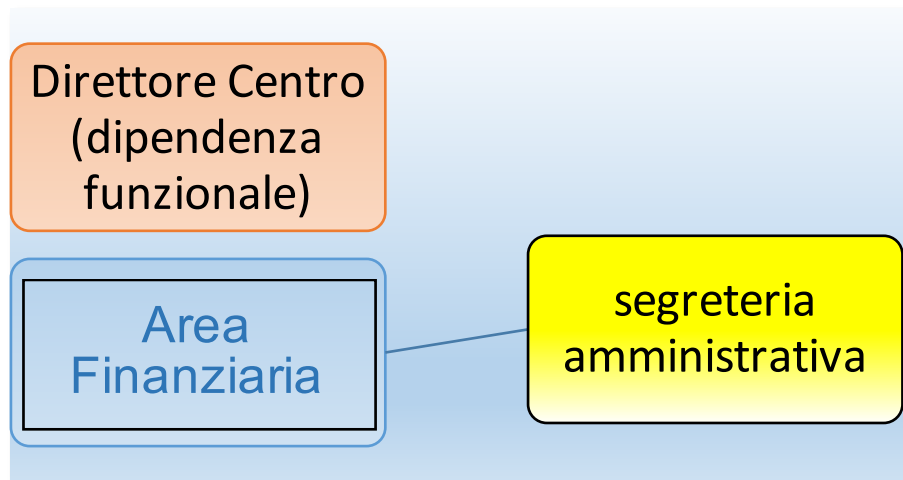
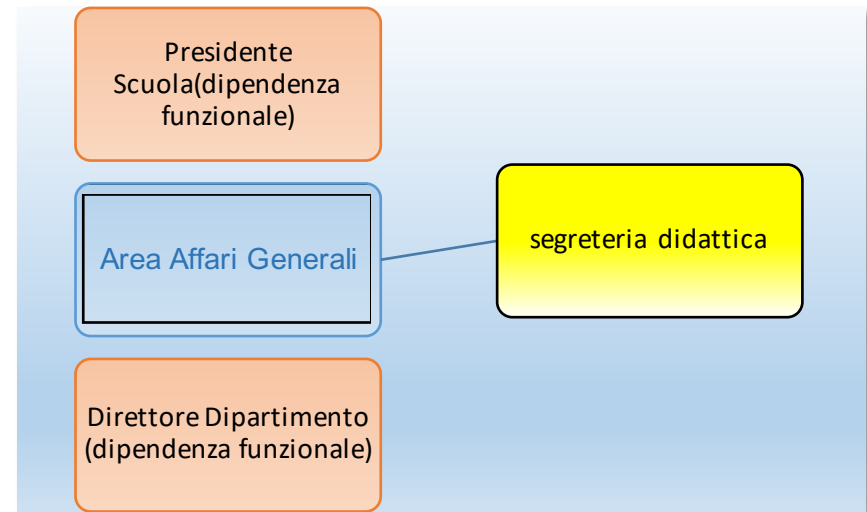
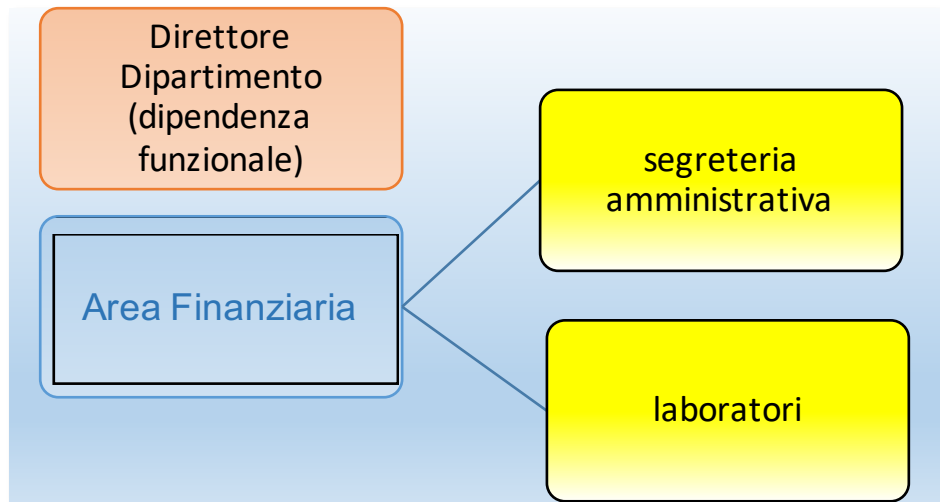
Per quanto riguarda in generale i servizi tecnologici, si riportano i seguenti risultati:

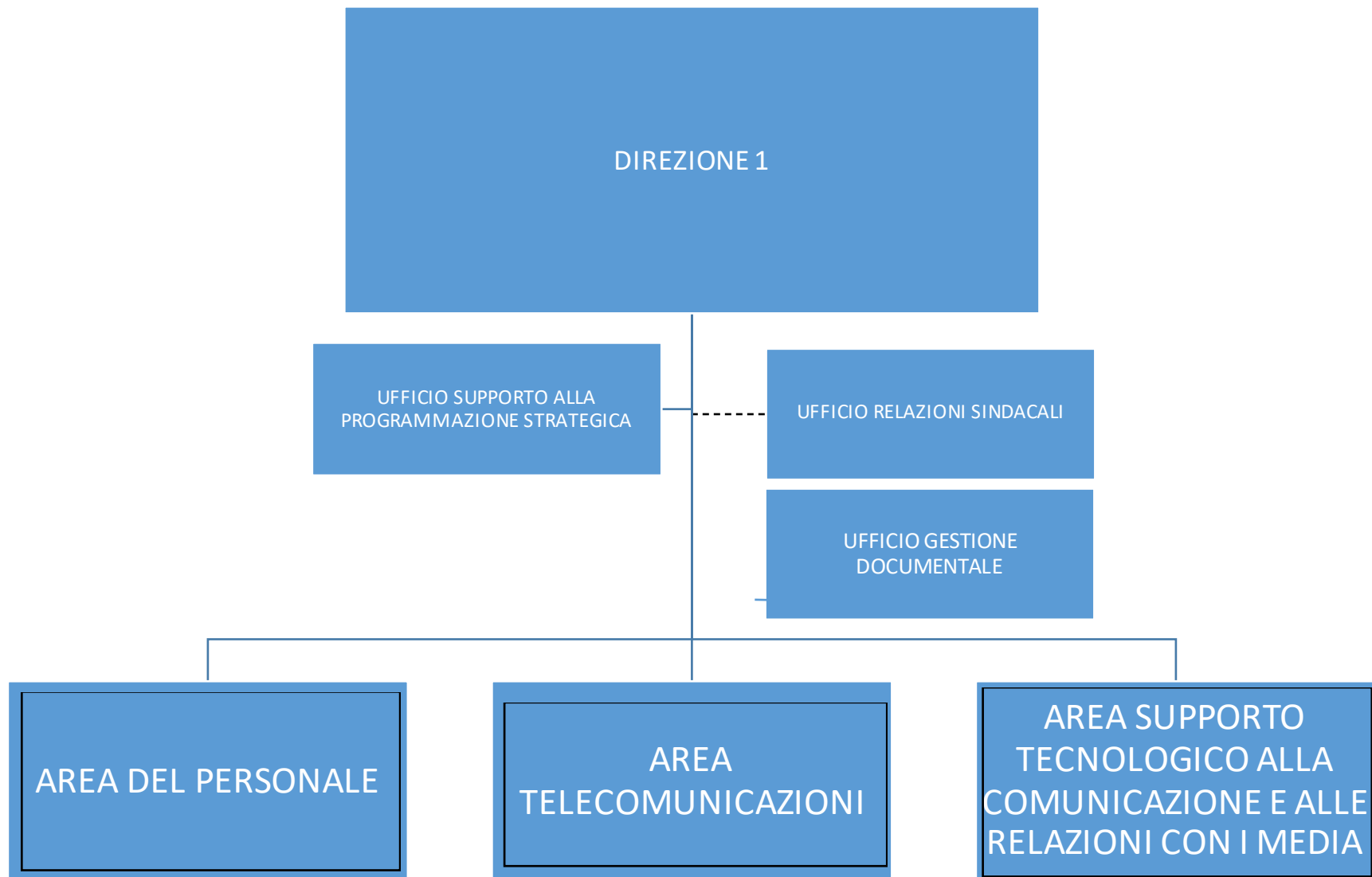
- Gestione di 140 server, 1000 postazioni di lavoro, antivirus centralizzato, *hosting* per spazi web di docenti o strutture, accesso da remoto a sistemi ed applicazioni. Servizi *cloud* per i Dipartimenti e i Centri di Ateneo;
- Rete trasmissione dati di Ateneo e rete telefonica: ogni ambiente dell'Ateneo è servito da connessione alla rete trasmissione dati e quindi a Internet di ultima generazione, la rete cittadina che connette le sedi dell'Ateneo è costruita su connessioni in fibra ottica dedicate che assicurano un'occupazione di banda mai superiore al 30% di quella disponibile;
- Aule didattiche di Ateneo: tutte le 235 aule didattiche di Ateneo sono dotate di apparati multimediali a sostegno delle attività formative. Parallelamente alle attività ordinarie di manutenzione e integrazione delle dotazioni, tutte le aule sono state dotate di apparati di videoconferenza integrati con la dotazione multimediale già presente per consentire la trasmissione completa dei contenuti erogati in aula agli studenti connessi in remoto;
- La rete wi-fi copre il 100% degli ambienti comuni (aule, biblioteche, laboratori), serve fino a 8.000 utenti contemporanei e circa 12.000 differenti utenti al giorno. L'accesso alla rete è possibile anche a tutti i membri della comunità scientifica europea aderenti a Eduroam. Nel corso del 2020 la copertura è stata portata a 420 punti di accesso distribuiti nelle sedi dell'ateneo grazie a un corposo, costante intervento di ammodernamento e incremento degli apparati dedicati. La connessione telefonica tra le diverse sedi è completamente assicurata da collegamenti VoIP e tutte le utenze sono state servite da terminali VoIP (estrema portabilità, disponibilità di vari servizi come il *faxserver*, la videocomunicazione, l'utilizzo dell'interno da pc e *smartphone*, etc., riduzione dei costi di installazione);
- Sistema di attivazione automatica di chiamate agli addetti antincendio e primo soccorso in caso di emergenza;
- Sistema di prenotazione appuntamenti: consente agli uffici e agli utenti esterni la gestione (programmazione e modifica) multicanale (web e telefono) degli appuntamenti;
- Sistemi di videoconferenza: attualmente 3 differenti sistemi attivi, consentono la videocomunicazione multicanale (web, applicazioni, apparati, app per dispositivi mobili) e multiutente;
- L'adesione completa e diffusa alla convenzione di telefonia mobile presente sulla piattaforma CONSIP rende disponibile a tutti i dipendenti la reperibilità e la connessione a Internet in mobilità, abilitando il lavoro fuori sede, offrendo al contempo tariffe vantaggiose per l'utilizzo personale;

-
- Il sistema di videosorveglianza e antintrusione è dotato di 62 centrali antintrusione, 41 apparati di videoregistrazione, 560 telecamere tutti controllati da un unico sistema che rende disponibili telecamere e videoregistrazioni dove sono attivi i centri di controllo.









AREA DI SUPPORTO TECNOLOGICO ALLA COMUNICAZIONE E
ALLE RELAZIONI CON I MEDIA

UFFICIO COORDINAMENTO
REDAZIONI DIGITALI

UFFICIO PROGETTAZIONE
GRAFICA

UFFICIO SERVIZI DI
COMUNICAZIONE

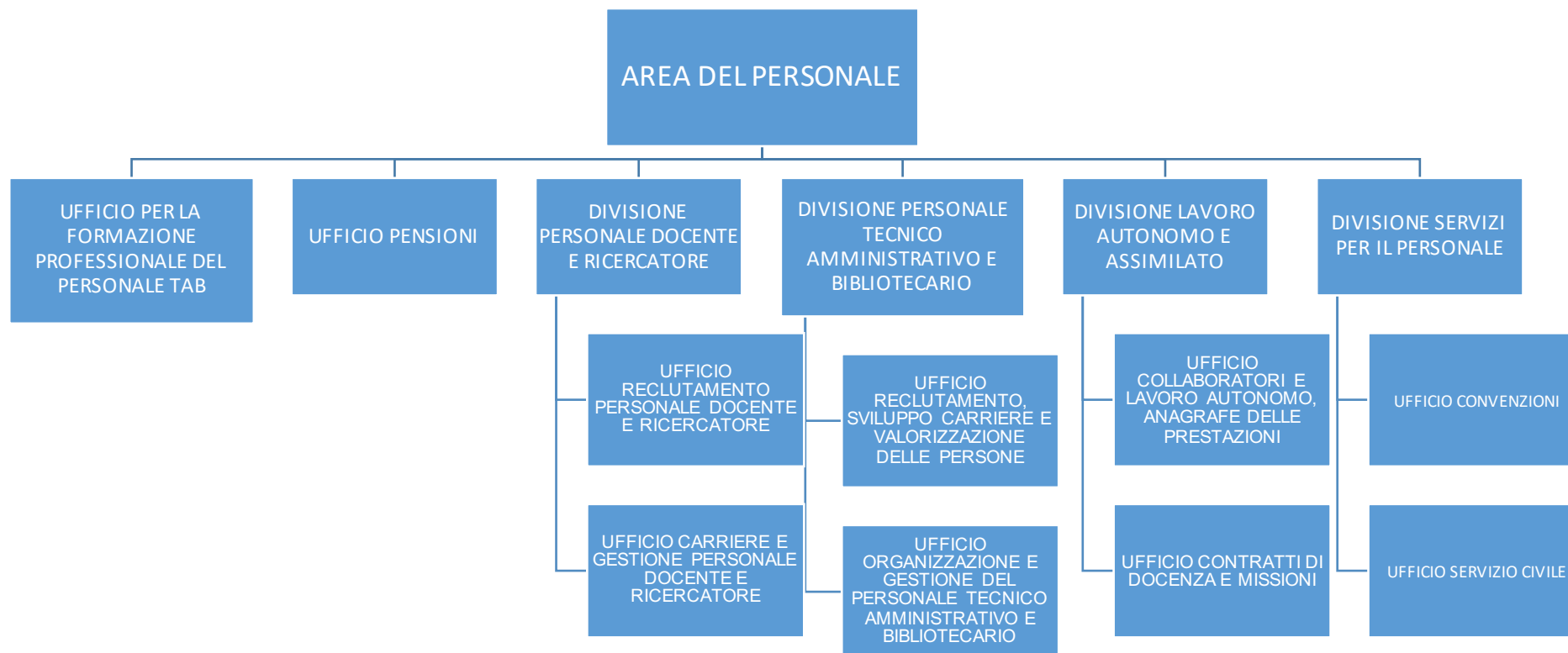
AREA TELECOMUNICAZIONI

```
graph TD; A[AREA TELECOMUNICAZIONI] --> B[UFFICIO RETI TRASMISSIONE DATI]; A --> C[UFFICIO IDENTITA' DIGITALI]; A --> D[UFFICIO TELEFONIA];
```

UFFICIO RETI TRASMISSIONE
DATI

UFFICIO IDENTITA' DIGITALI

UFFICIO TELEFONIA



DIREZIONE 2

UFFICIO PROGETTI SPECIALI

UFFICIO STUDI NORMATIVI E
PARERI

AREA CONTRATTI

AREA PROVVEDITORATO

AREA CONTRATTI

```
graph TD; A[AREA CONTRATTI] --> B[UFFICIO CONTRATTI CON PROCEDURA NEGOZIALE]; A --> C[UFFICIO CONTRATTI AD EVIDENZA PUBBLICA];
```

UFFICIO CONTRATTI CON PROCEDURA
NEGOZIALE

UFFICIO CONTRATTI AD EVIDENZA
PUBBLICA

AREA PROVVEDITORATO

```
graph TD; A[AREA PROVVEDITORATO] --- B[UFFICIO ECONOMATO]; A --- C[UFFICIO ACQUISTI]
```

UFFICIO ECONOMATO

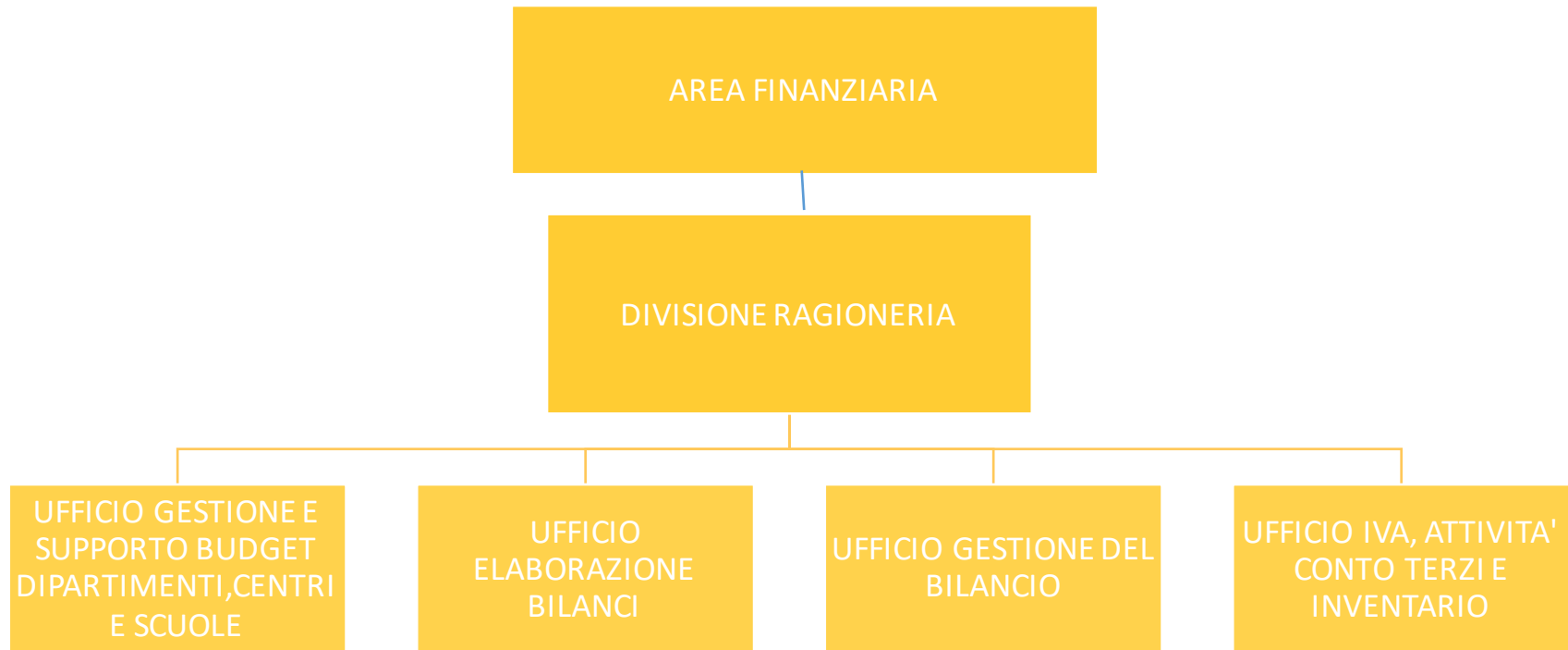
UFFICIO ACQUISTI

DIREZIONE 3

```
graph TD; D3[DIREZIONE 3] --- AF[AREA FINANZIARIA]; D3 --- AG[AREA AFFARI GENERALI];
```

AREA FINANZIARIA

AREA AFFARI GENERALI



AREA AFFARI GENERALI

```
graph TD; A[AREA AFFARI GENERALI] --> B[UFFICIO CONVENZIONI, REGOLAMENTI ED ELEZIONI]; A --> C[UFFICIO DI SUPPORTO AL NUCLEO DI VALUTAZIONE]; A --> D[UFFICIO DIDATTICA]; A --> E[UFFICIO ORGANI COLLEGIALI];
```

UFFICIO
CONVENZIONI,
REGOLAMENTI ED
ELEZIONI

UFFICIO DI SUPPORTO
AL NUCLEO DI
VALUTAZIONE

UFFICIO DIDATTICA

UFFICIO ORGANI
COLLEGIALI

DIREZIONE 4

```
graph TD; D4[DIREZIONE 4] --- AP[AREA PATRIMONIO]; D4 --- AT[AREA TECNICA];
```

The diagram is an organizational chart for 'DIREZIONE 4'. At the top is a large green rectangular box containing the text 'DIREZIONE 4'. A vertical line descends from the bottom center of this box and connects to a horizontal line. From the left and right ends of this horizontal line, two vertical lines extend downwards to the top centers of two separate green rectangular boxes. The left box contains the text 'AREA PATRIMONIO' and the right box contains the text 'AREA TECNICA'. Each of these two boxes has a smaller, white rectangular box with a black border centered inside it, containing the respective area name.

AREA PATRIMONIO

AREA TECNICA

AREA PATRIMONIO

```
graph TD; A[AREA PATRIMONIO] --> B[UFFICIO GESTIONE PATRIMONIO]; A --> C[UFFICIO PROGETTAZIONE E PIANIFICAZIONE EDILIZIA]; A --> D[UFFICIO SERVIZI GENERALI];
```

UFFICIO GESTIONE PATRIMONIO

UFFICIO PROGETTAZIONE E
PIANIFICAZIONE EDILIZIA

UFFICIO SERVIZI GENERALI

AREA TECNICA

UFFICIO GESTIONE EDIFICI

UFFICIO CERTIFICAZIONI,
ADEGUAMENTO NORMATIVO ED
EVENTI SPECIALI

UFFICIO PIANIFICAZIONE E
COORDINAMENTO INTERVENTI
MANUTENTIVI

DIREZIONE 5

```
graph TD; D5[DIREZIONE 5] --- AS[AREA STUDENTI]; D5 --- ASI[AREA SISTEMI INFORMATIVI]
```

AREA STUDENTI

AREA SISTEMI INFORMATIVI

AREA
STUDENTI

UFFICIO
PROGRAMMI
EUROPEI PER
LA MOBILITA'
STUDENTESCA

UFFICIO
GIURISPRUDENZA

UFFICIO DIPLOMI DI
LAUREA,
ATTESTATI E
PERGAMENE

UFFICIO
SCIENZE
DELLA
FORMAZIONE

UFFICIO
ECONOMIA E
STUDI AZIENDALI

UFFICIO
LETTERE,
FILOSOFIA E
LINGUE

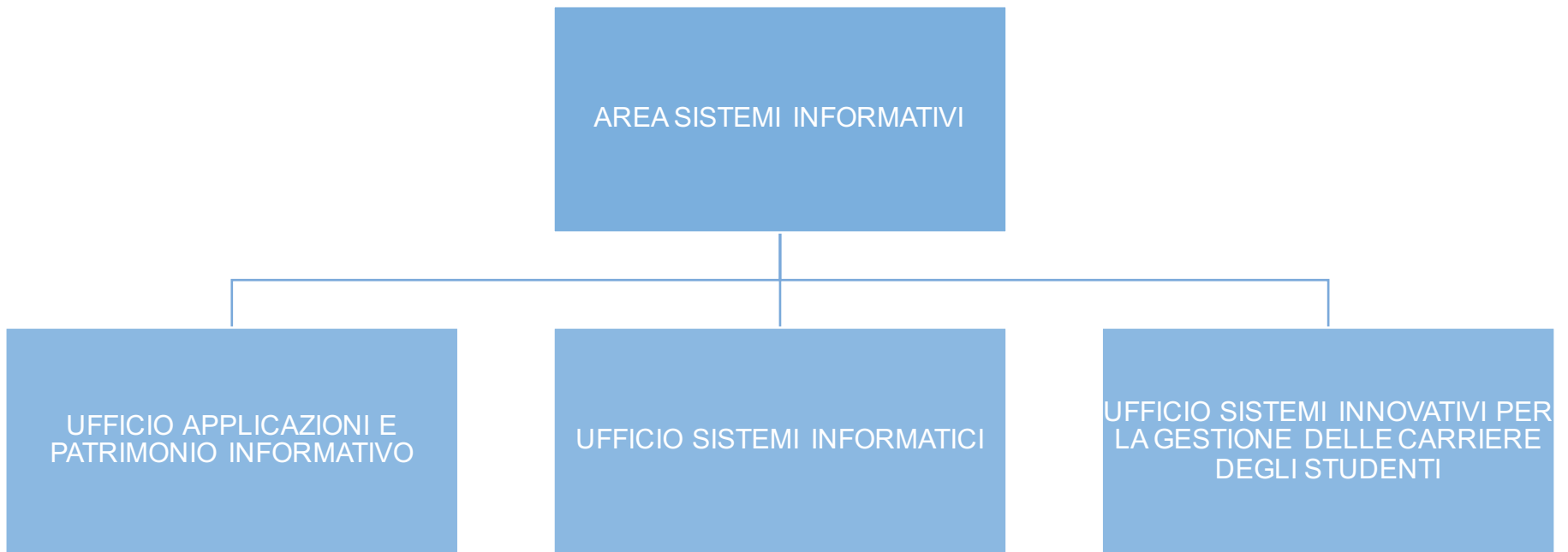
UFFICIO
STUDENTI CON
TITOLO ESTERO E
PROGRAMMI DI
MOBILITA' DI
ATNEO

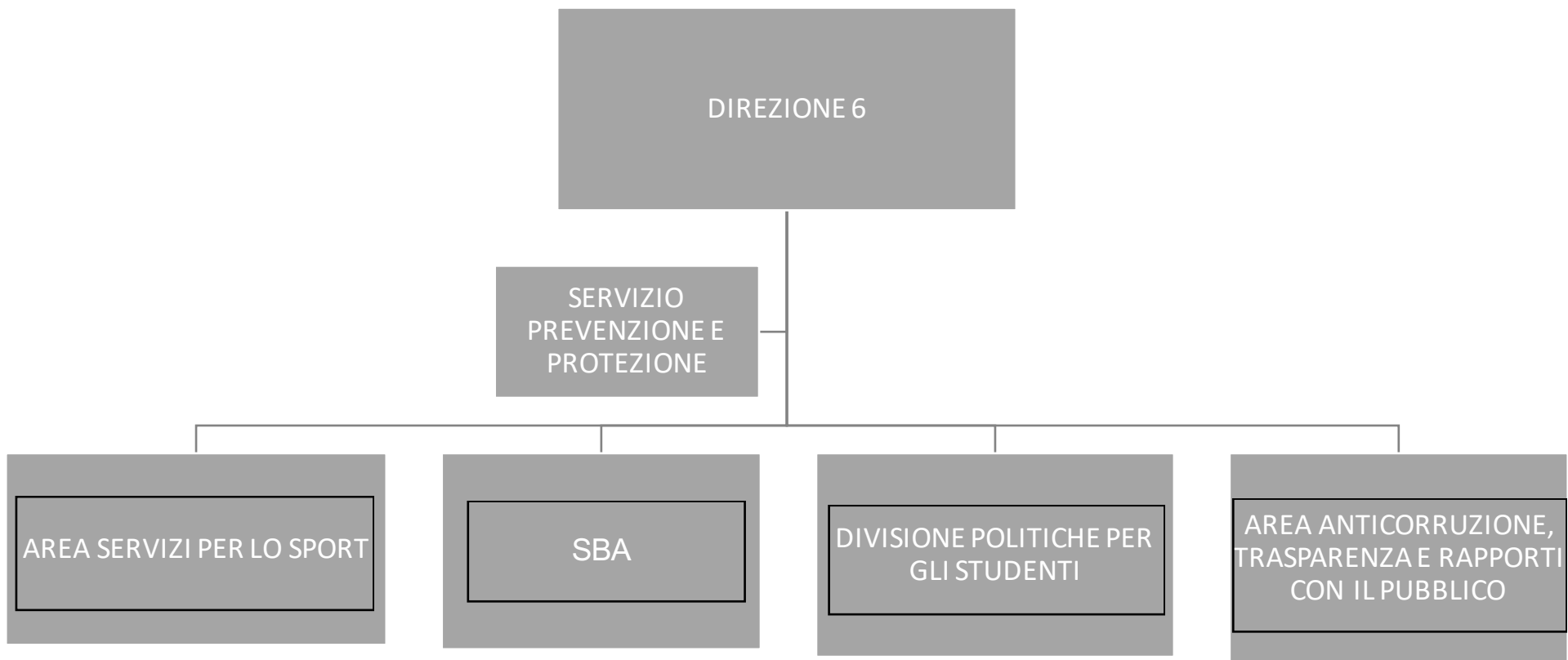
UFFICIO
ARCHITETTURA;
MATEMATICA E
FISICA; SCIENZE

UFFICIO
INGEGNERIA

UFFICIO
SCIENZE
POLITICHE

UFFICIO ESAMI
DI STATO E
CORSI POST
LAUREAM





AREA ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E
RAPPORTI CON IL PUBBLICO

```
graph TD; A[AREA ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E RAPPORTI CON IL PUBBLICO] --- B[UFFICIO RAPPORTI CON IL PUBBLICO]; A --- C[UFFICIO VERIFICA SULLE AUTOCERTIFICAZIONI]; A --- D[UFFICIO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA];
```

UFFICIO RAPPORTI CON IL PUBBLICO

UFFICIO VERIFICA SULLE
AUTOCERTIFICAZIONI

UFFICIO ANTICORRUZIONE E
TRASPARENZA

AREA SERVIZI PER LO SPORT

```
graph TD; A[AREA SERVIZI PER LO SPORT] --> B[UFFICIO GESTIONE IMPIANTI SPORTIVI]; A --> C[UFFICIO GESTIONE DELLE ATTIVITA' SPORTIVE];
```

UFFICIO GESTIONE IMPIANTI SPORTIVI

UFFICIO GESTIONE DELLE ATTIVITA'
SPORTIVE

DIVISIONE POLITICHE
PER GLI STUDENTI

```
graph TD; A[DIVISIONE POLITICHE PER GLI STUDENTI] --- B[UFFICIO ORIENTAMENTO]; A --- C[UFFICIO STAGE E TIROCINI]; A --- D[UFFICIO JOB PLACEMENT]; A --- E[UFFICIO ATTIVITA' PER GLI STUDENTI]; A --- F[UFFICIO STUDENTI CON DISABILITA' E CON DSA];
```

UFFICIO
ORIENTAMENTO

UFFICIO STAGE
E TIROCINI

UFFICIO JOB
PLACEMENT

UFFICIO ATTIVITA'
PER GLI
STUDENTI

UFFICIO
STUDENTI CON
DISABILITA' E
CON DSA

**SISTEMA BIBLIOTECARIO DI
ATENEIO**

UFFICIO DI STAFF
DEL DIRIGENTE



DIREZIONE 7
AGENZIA PER LA RICERCA

UFFICIO RICERCA COMUNITARIA E
INTERNAZIONALE

UFFICIO RICERCA NAZIONALE

DIREZIONE 8

UFFICIO GESTIONE ENERGIA E CLIMA

UFFICIO AUDIT ENERGETICO

UFFICIO MOBILITA' E SOSTENIBILITA'
AMBIENTALE

Assegnazione degli obiettivi definiti nel Piano integrato 2020-2023, ai Dirigenti e alle strutture amministrative coordinate.

OBIETTIVI DIREZIONE GENERALE

OBIETTIVO	Direzioni coinvolte
Tempo medio di pagamento fornitori	Direzione 3
Grado di soddisfazione utenti sui servizi di gestione dei contratti di fornitura e acquisto	Direzione 2
Grado di soddisfazione utenti sui servizi di amministrazione e gestione del personale interno	Direzione 1
Grado di soddisfazione utenti dei servizi di amministrazione e gestione del personale esterno	Direzione 1
Grado di soddisfazione utenti rispetto agli strumenti di welfare	Direzione 2
Costo telefonia fissa per persona	Direzione 1
Costo telefonia mobile per persona	Direzione 1
Fitti passivi	Direzione 4
Tempestività degli interventi	Direzione 4
Nuove posizioni di Ricercatore a TD	Direzione 1, Direzione 7
Interventi per la valorizzazione del merito	Direzione 5
Studenti di scambio <i>outgoing</i>	Direzione 5
Percentuale degli studenti soddisfatti delle infrastrutture	Direzione 4
Numero di aziende coinvolte in iniziative di <i>Job placement</i>	Direzione 6
Studenti per aziende partner	Direzione 6

Il Direttore Generale
Dott. Pasquale Basilicata



OBIETTIVI DIRIGENTI

nome	descrizione	Strutture amministrative coinvolte
Assicurazione processi cardine direzione 1	Stipendi, formazione del personale, livelli di servizio rete, telefonia, aule didattica	Area del Personale, Area Telecomunicazioni
Assicurazione processi cardine direzione 2	Corretta esecuzione delle procedure contrattuali	Area Contratti, Area Patrimonio



Assicurazione processi cardine direzione 3	Bilancio, Elezioni, offerta formativa	Area Affari Generali, Area Finanziaria, Segreterie dipartimentali
Assicurazione processi cardine direzione 4	Apertura e disponibilità delle strutture	Area Patrimonio, Area Tecnica
Assicurazione processi cardine direzione 5	Supporto alla mobilità degli studenti	Area Studenti
Assicurazione processi cardine direzione 6	Servizi bibliotecari, servizi sportivi, tirocini e <i>placement</i> , presidiare l'aggiornamento e il monitoraggio costante dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della L. 190/2012 e decreti attuativi	Sistema Bibliotecario, Area Anticorruzione, trasparenza e Rapporti con il Pubblico, Divisione Politiche per gli Studenti
Assicurazione processi cardine direzione 7	ricerca	Agenzia per la Ricerca
Regolamento accesso civico		Area Anticorruzione, Trasparenza, Rapporti con il Pubblico
Ottimizzazione processi		Area Anticorruzione, Trasparenza, Rapporti con il Pubblico
Report rischio corruttivo		Area Anticorruzione, Trasparenza, Rapporti con il Pubblico
Piano formativo di ateneo	Attivare un piano formativo di Ateneo negli ambiti dei contratti, informatizzazione dei processi, lingua inglese e anticorruzione	Area del Personale
Gestione della performance di Ateneo	Modificare il sistema di definizione, monitoraggio e valutazione della performance di Ateneo	Area del Personale
Polizza sanitaria	Attivare una procedura di gara per l'assegnazione del servizio di gestione della polizza sanitaria di Ateneo	Area Contratti
Dismissione immobile via dell'Amba Aradam	Attivare una procedura per l'Asta di acquisizione dell'immobile attualmente di proprietà dell'Ateneo	Area Patrimonio, Area Contratti
Regolamenti didattici	Semplificazione della regolamentazione di Ateneo in materia di offerta formativa, con particolare riferimento ai regolamenti didattici dei corsi di laurea e di laurea magistrale	Area Affari Generali, Segreterie Dipartimentali
Governo dei servizi amministrativi dipartimentali	Definizione e omogeneizzazione delle procedure contabili e di bilancio con le strutture dipartimentali e consolidamento delle corrette dipendenze funzionali	Area Finanziaria, Segreterie Dipartimentali
Nuova sede del Rettorato	Attivazione della nuova sede del rettorato con trasferimento delle attività	Area Patrimonio, Area Tecnica
Servizi integrati immobiliari	Predisposizione nuovo capitolato appalto servizi integrati immobiliari pubblicazione gara	Area Patrimonio, Area Contratti

nuovo sistema di gestione delle presenze	Realizzazione e disponibilità per gli utenti di una nuova piattaforma per la gestione delle presenze del personale TAB	Area Sistemi Informativi, Area del Personale
Supporto alla procedura della VQR e attivazione dell'archivio aperto	Attivazione delle procedure di conferimento dei prodotti, realizzazione di reportistica per la selezione dei prodotti, attivazione dell'archivio aperto di Ateneo	Area Sistemi Informativi
Sviluppo delle attività sportive	messa a norma locali spogliatoio e posa in opera di campo di calcio in erba sintetica, presso lo Stadio "Alfredo Berra"	Area Servizi per lo sport
Nuovo sito web del sistema Bibliotecario di Ateneo	Progettazione, elaborazione e implementazione di un nuovo portale del Sistema Bibliotecario di Ateneo, conforme con il nuovo sito web unico di Roma Tre	Sistema Bibliotecario Area di supporto tecnologico alla comunicazione e alle relazioni con i media
Programma di incentivazione alla progettazione e alla partecipazione a bandi competitivi	Istituzione in via sperimentale di un programma pilota di sostegno alla partecipazione del personale dell'Ateneo a bandi competitivi di natura internazionale e nazionale	Agenzia per la Ricerca
Definizione delle procedure operative per spin off e attività brevettuale	Iter da seguire per la costituzione di spin-off universitari e la presentazione di richieste brevettuali	Agenzia per la ricerca
Sistema integrato di monitoraggio dei consumi elettrici	Realizzazione di un sistema integrato per la rilevazione, il monitoraggio in tempo reale e la segnalazione di anomalie	Ufficio Audit Energetico
Sistema di monitoraggio e gestione remota degli impianti di climatizzazione	Realizzazione di un sistema integrato per il monitoraggio in tempo reale del funzionamento e la gestione remota degli impianti di climatizzazione	Ufficio Gestione Energia e Clima

Direzione 1
Paolo Corsi



Direzione 2
Pasquale Basilicata



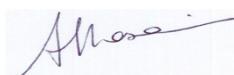
Direzione 3
Giuseppe Colapietro



Direzione 4
Alberto Attanasio



Direzione 5
Alessandro Masci



Direzione 6
Luciano Scacchi



Direzione 7
Giuseppe Colapietro





**RELAZIONE ANNUALE
COMITATO UNICO DI GARANZIA
Anno 2020**

Sommario

1	Sezione I - CUG.....	4
1.1	Premessa.....	4
1.2	Il CUG dell'Università degli Studi Roma Tre.....	4
1.3	Compiti previsti dal Regolamento.....	5
1.4	Attività volte.....	5
2	Sezione II - Analisi Statistica.....	5
2.1	Premessa.....	5
2.2	Popolazione studentesca.....	5
2.2.1	Premessa.....	5
2.2.2	Iscritti.....	6
2.2.3	Laureati.....	7
2.2.4	Assegnisti di ricerca.....	7
2.2.5	Dottorandi.....	8
2.3	Il personale TAB.....	9
2.3.1	Premessa.....	9
2.3.2	Analisi dei dati.....	9
2.4	Il personale docente.....	12
2.4.1	Premessa.....	12
2.4.2	Dati di genere sulla distribuzione dei docenti per categoria e per Dipartimento.....	12
3	Sezione III – Azioni positive realizzate.....	15
3.1	Premessa.....	15
3.2	Welfare in senso stretto.....	15
3.3	Welfare in senso ampio.....	15
3.4	Studenti e welfare.....	15
3.5	Telelavoro e smart working.....	15
3.6	Prevenzione medica per il personale.....	16

3.7	Attività sportive.....	17
3.8	Servizi di supporto e tutela alla disabilità.....	17
3.9	La sostenibilità ambientale	18
3.10	Sistema bibliotecario di Ateneo	20
3.11	L'offerta formativa	21
3.12	Le iniziative.....	22

Ringraziamenti 22

1 Sezione I - CUG

1.1 Premessa

Il CUG promuove le pari opportunità per tutta la comunità universitaria, proponendo misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione, anche secondo quanto affermato dal Codice etico di Ateneo. Il CUG promuove, in particolare, l'effettiva parità tra i generi, individuando eventuali discriminazioni, dirette ed indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione proponendo le iniziative necessarie a rimuoverle. Propone, inoltre, agli organi centrali di governo piani di azioni positive diretti a prevenire e contrastare discriminazioni, a promuovere l'effettiva parità di genere, nonché criteri di verifica condivisi.

Il CUG deve presentare entro il 30 marzo di ogni anno agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente.

1.2 Il CUG dell'Università degli Studi Roma Tre

L'Università degli Studi Roma Tre include il principio di pari opportunità tra i principi fondamentali cui si ispira la propria azione. A tal fine ha previsto, all'art. 20 dello Statuto, l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che è stato nominato dal Magnifico Rettore con D.R.10552 - n. 113 del 01/02/2021 per il quadriennio 2021 - 2025.

Il CUG è attualmente composto da:

- prof.ssa Paola Gallo, in qualità di Presidente;
- prof.ssa Anna Maria Ciraci, dott. Andrea D'Abruzzo, dott.ssa Francesca Romana Fiorini, dott.ssa Daniela Mettimano, dott.ssa Alessandra Talmone de Cicco, in qualità di rappresentanti dell'Amministrazione;
- dott. Guido Laj, sig. Gesualdo La Pastina, dott.ssa Alessandra Nicolai, dott.ssa Manuela Riosa, dott.ssa Susanna Venezia in qualità di componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative presso l'Ateneo (rispettivamente FLC-CGIL, FGU-GILDA-UNAMS, CISL Università, SNALS-CONFSAL, Federazione UIL Scuola RUA);
- sig.ra Mirela Smeu, in qualità di rappresentante degli studenti.

Sono membri supplenti designati dalle organizzazioni sindacali: sig. Andrea Di Tuccio, dott.ssa Maria Gabriella Gallo, dott. Sergio Matteucci, dott. Stefano Passera, sig.ra Paola Tedesco (rispettivamente designati da SNALS-CONFSAL, FLC-CGIL, CISL Università, Federazione UIL Scuola RUA, FGU-GILDA-UNAMS).

1.3 Compiti previsti dal Regolamento

Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica previsti dalla normativa vigente e dallo Statuto di Ateneo.

1.4 Attività svolte

Il CUG neo insediato ha redatto e approvato un nuovo regolamento di funzionamento e un piano triennale di azioni positive per il triennio 2021-2023.

2 Sezione II - Analisi Statistica

2.1 Premessa

Sezione II - Analisi Statistica

L'analisi statistica di seguito presentata costituisce il risultato di una attività di commento dei dati statistici relativi al nostro Ateneo per l'anno 2020. Le fonti utilizzate sono state:

- i dati forniti dall'area del personale e dall'area controllo di gestione;
- le informazioni fornite dagli uffici di cui ai paragrafi 3.7, 3.8, 3.9 che seguono;
- le informazioni pubblicate sul sito web di Roma Tre e nel bilancio sociale di Ateneo.

Rispetto alla complessità e articolazione dei dati disponibili a livello di Ateneo sulle tematiche in oggetto, la scelta è stata quella di focalizzare una lettura che evidenziasse in particolare le dinamiche relative al genere.

2.2 Popolazione studentesca

2.2.1 Premessa

L'Ateneo ha ormai consolidato il suo ruolo di riferimento nel panorama accademico della città, forte di un rapporto consistente ed efficace con gli enti e le istituzioni locali.

Le iniziative finalizzate al miglioramento dei servizi di orientamento, counselling e collegamento con il mondo del lavoro unitamente a quelle dirette ad incentivare il benessere della comunità studentesca trovano riscontro nella risposta degli studenti in termini di numero di iscritti.

In questa sezione verrà riportata l'analisi dei dati relativi alle studentesse e agli studenti di Ateneo suddivisi per genere.

A seguito dell'applicazione della L. 240/2010 l'Ateneo si è dotato di 12 Dipartimenti e due Scuole, con compiti di coordinamento delle attività didattiche e di gestione dei relativi servizi. L'offerta formativa, ampia e variegata, comprende più di 100 corsi di laurea: triennale, magistrale e magistrale a ciclo unico, con percorsi di studio competitivi e ricchi di eccellenze.

I Dipartimenti fanno riferimento complessivamente a otto diverse Aree scientifico-disciplinari.

- Architettura;
- Ingegneria;
- Lettere e filosofia;
- Scienze economiche;
- Scienze della formazione;
- Scienze giuridiche;
- Scienze matematiche, fisiche e naturali;
- Scienze politiche.

Sono, altresì, attivi corsi di aggiornamento, corsi di perfezionamento e scuole di specializzazione che si rivolgono a specifiche figure professionali già operanti nel mondo del lavoro.

2.2.2 Iscritti

Considerando la distribuzione degli iscritti rispetto alla ripartizione per Dipartimento, si evince quanto segue:

Dipartimenti					
	D	U	TOT	D%	U%
Architettura	689	453	1.142	60,33%	39,67%
Economia	551	769	1.320	41,74%	58,26%
Economia Aziendale	1.233	1.733	2.966	41,57%	58,43%
Filosofia, Com. e Spett.	1.994	1.564	3.558	56,04%	43,96%
Giurisprudenza	2.699	1.705	4.404	61,29%	38,71%
Ingegneria	859	3.294	4.153	20,68%	79,32%
Lingue, Lett. Culture Straniere	1.988	421	2.409	82,52%	17,48%
Matematica e Fisica	220	281	501	43,91%	56,09%
Scienze	730	442	1.172	62,29%	37,71%
Scienze della Formazione	5.355	463	5.818	92,04%	7,96%
Scienze Politiche	1.054	946	2.000	52,70%	47,30%
Studi Umanistici	1.320	774	2.094	63,04%	36,96%
Totale	18.692	12.845	31.537	59,27%	40,73%

Tabella 1 - Iscritti ai corsi di laurea per dipartimento e genere (a.a. 2019-2020)

La ripartizione per Dipartimento conferma la maggioranza di iscritti al Dipartimento di scienze della formazione, seguito da: Dipartimento di giurisprudenza; Dipartimento di ingegneria; Dipartimento di filosofia, comunicazione e spettacolo.

Tra gli iscritti la componente femminile continua a confermarsi quella prevalente. Guardando tuttavia attentamente la ripartizione per dipartimento la componente femminile risulta particolarmente deficitaria nel Dipartimento di ingegneria. I Dipartimenti che mostrano una percentuale di iscritte donne inferiore al 50% sono: Dipartimento di economia, Dipartimento di ingegneria, Dipartimento di economia aziendale e Dipartimento di matematica e fisica.

2.2.3 Laureati

Considerando la distribuzione dei laureati rispetto alla ripartizione per Dipartimento, si evince quanto segue:

Dipartimenti					
	D	U	TOT	D%	U%
Architettura	208	140	348	59,77%	40,23%
Economia	93	141	234	39,74%	60,26%
Economia Aziendale	279	342	621	44,93%	55,07%
Filosofia, Com. e Spett.	379	274	653	58,04%	41,96%
Giurisprudenza	355	216	571	62,17%	37,83%
Ingegneria	159	452	611	26,02%	73,98%
Lingue, Lett. Culture Straniere	409	71	480	85,21%	14,79%
Matematica e Fisica	41	51	92	44,57%	55,43%
Scienze	149	83	232	64,22%	35,78%
Scienze della Formazione	1.047	86	1.133	92,41%	7,59%
Scienze Politiche	229	175	404	56,68%	43,32%
Studi Umanistici	279	136	415	67,23%	32,77%
Totale	3.627	2.167	5.794	62,60%	37,40%

Tabella 2 – Laureati per dipartimento e genere (a.s.2020)

Le donne laureate costituiscono il 62,60% del numero complessivo di laureati. La suddetta prevalenza del genere femminile tocca, anche in questo caso, i suoi picchi nei Dipartimenti di scienze della formazione e lingue, letterature e culture straniere, con dati rispettivamente pari al 92,41% e 85,21%. La preponderanza di genere maschile si riconferma nelle discipline scientifiche, in particolare ingegneria, matematica e fisica, economia ed economia aziendale.

2.2.4 Assegnisti di ricerca

Considerando la distribuzione degli assegnisti di ricerca rispetto alla ripartizione per Dipartimento, si evince quanto segue:

Dipartimenti					
	D	U	TOT	D%	U%
Architettura	11	4	15	73,33%	26,67%
Economia	9	10	19	47,37%	52,63%
Economia Aziendale	5	1	6	83,33%	16,67%
Filosofia, Com. e Spett.	7	2	9	77,78%	22,22%
Giurisprudenza	6	13	19	31,58%	68,42%
Ingegneria	21	31	52	40,38%	59,62%
Lingue, Lett. Culture Straniere	4	0	4	100%	0
Matematica e Fisica	4	5	9	44,44%	55,56%
Scienze	13	14	27	48,15%	51,85%
Scienze della Formazione	13	6	19	68,42%	31,58%
Scienze Politiche	3	4	7	42,86%	57,14%
Studi Umanistici	5	3	8	62,50%	37,50%
Totale	101	93	194	52,06%	47,93%

Tabella 3 – Assegnisti di ricerca per dipartimento e genere (dati al 31/12/2020)

Le assegniste di ricerca costituiscono il 52,06% del totale. La suddetta prevalenza del genere femminile tocca i suoi picchi nei Dipartimenti di lingue, letterature e culture straniere, economia aziendale (in controtendenza rispetto alle altre tabelle) e filosofia, comunicazione e spettacolo. La preponderanza di genere maschile si registra nei Dipartimenti di giurisprudenza, ingegneria e scienze politiche.

2.2.5 Dottorandi

Considerando la distribuzione dei dottorandi rispetto alla ripartizione per Dipartimento, si evince quanto segue:

Dipartimenti					
	D	U	TOT	D%	U%
Architettura	18	18	36	50,00%	50,00%
Economia	7	15	22	31,82%	68,18%
Economia Aziendale	10	11	21	47,62%	52,38%
Filosofia, Com. e Spett.	7	6	13	53,85%	46,15%
Giurisprudenza	29	33	62	46,77%	53,23%
Ingegneria	30	61	91	32,97%	67,03%
Lingue, Lett. Culture Straniere	18	2	20	90,00%	10,00%
Matematica e Fisica	20	29	49	40,82%	59,18%
Scienze	52	42	94	55,32%	44,68%
Scienze della Formazione	29	4	33	87,88%	12,12%
Scienze Politiche	18	7	25	72,00%	28,00%
Studi Umanistici	21	15	36	58,33%	41,67%
Totale	259	243	502	51,59%	48,40%

Tabella 4 – Dottorandi per dipartimento e genere (a.a.2019/2020)

Le dottorande costituiscono il 51,59% del numero complessivo. La suddetta prevalenza tocca i suoi picchi nei Dipartimenti di lingue, letterature e culture straniere, di scienze della formazione e scienze politiche, con dati rispettivamente pari al 90%, 87,88% e 72%. La preponderanza di genere maschile si riconferma nelle discipline scientifiche, in particolare in economia, ingegneria e matematica e fisica.

2.3 Il personale TAB

2.3.1 Premessa

In questa sezione è riportata l'analisi dei dati relativi al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario di Ateneo secondo la divisione per genere.

2.3.2 Analisi dei dati

Dall'analisi delle tabelle che seguono si registrano percentuali di occupazione femminile superiori al 50%.

Inquadramento	D	U	Totale
Categoria B - Area amministrativa	8	4	12
Categoria B - Area servizi generali e tecnici	0	7	7
Categoria C - Area amministrativa	188	53	241
Categoria C - Area biblioteche	24	10	34
Categoria C - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	76	108	184
Categoria D - Area amministrativa-gestionale	61	24	85
Categoria D - Area biblioteche	11	1	12
Categoria D - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	26	35	61
Categoria EP - Area biblioteche	1	0	1
Categoria EP - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	1	2	3
Categoria EP - Area amministrativa-gestionale	12	4	16
Collaboratori ed esperti linguistici	29	4	33
TOTALE	437	252	689

*Dati Area del Personale, sono esclusi i Dirigenti ed il personale a tempo determinato.

Tabella 5 - Personale TAB a tempo indeterminato per sesso e inquadramento.

Categoria	D	U	Totale
B	8	11	19
C	288	171	459
D	98	60	158
EP	14	6	20
Collaboratori ed esperti linguistici	29	4	33
TOTALE	437	252	689

Tabella 6 - Distribuzione di donne e uomini nelle categorie

La categoria C è quella in cui è concentrato il maggior numero di dipendenti (66,61%).

Come si evince dalla tabella sulla distribuzione percentuale di donne e uomini nelle categorie, nel nostro Ateneo si conferma un sostanziale equilibrio tra i due sessi nella categoria B, mentre nelle categorie C-D-EP si riscontra una percentuale maggioritaria della componente femminile (valore compreso tra 62,02% ed il 70%, in crescita rispetto al 2019 per la categoria apicale).

Anno	2019		2020	
Categoria	D	U	D	U
B	42,10%	57,89%	42,10%	57,89%
C	61,88%	38,11%	62,74%	37,25%
D	64,28%	35,71%	62,02%	37,97%
EP	63,63%	36,36%	70,00%	30,00%

Tabella 7 - Distribuzione percentuale di donne e uomini nelle categorie

Categoria	D	U
B	1,99%	4,43%
C	71,82%	68,95%
D	24,43%	24,19%
EP	3,49%	8,06%

Tabella 8 - Percentuale di donne e di uomini all'interno di ogni categoria sul totale di genere

Altro dato a livello generale, è quello relativo al personale part-time:

SESSO	2019	2020
D	31	18
U	8	7
TOTALE	39	25

Tabella 9 - Personale in part-time nell'ultimo biennio

Rispetto al 2019 si registra un calo nella fruizione del beneficio legato probabilmente al ricorso al lavoro agile dovuto all'emergenza sanitaria iniziata a marzo 2020 e non ancora conclusa.

PART-TIME	2019	2020
Donne % part-time sul totale di Genere	7,04%	4,37%
Uomini % part-time sul totale di Genere	3,11%	2,77%

Tabella 10 - Personale in part-time nel quadriennio 2019/2020

LIVELLO DI INDENNITA' DI RESPONSABILITA'/POSIZIONE	D	U	Totale
I	76	35	111
II	20	26	46
III	15	4	19
IV	155	94	249
Totale	266	159	425

Tabella 11 – Personale con indennità di responsabilità/retribuzione

Come si evince dalla tabella sulla distribuzione di donne e uomini che ricoprono incarichi di responsabilità, nel nostro Ateneo si conferma un sostanziale equilibrio tra i due sessi nel secondo livello. Si riscontrano valori maggioritari della componente femminile in tutte le altre posizioni.

2.4 Il personale docente

2.4.1 Premessa

La scelta effettuata in questa sezione è stata di focalizzare l'analisi dei dati relativi al personale docente di Ateneo secondo la divisione per genere.

2.4.2 Dati di genere sulla distribuzione dei docenti per categoria e per Dipartimento

Nella categoria dei professori ordinari le donne a Roma Tre incidono per il 26,21%.

L'incidenza delle donne professore associato a Roma Tre si assesta al 45,63% del totale della categoria.

Nella categoria dei ricercatori TD le donne a Roma Tre rappresentano il 47,41% del totale.

Nella categoria dei ricercatori, le donne a Roma Tre rappresentano il 50% del totale.

Se analizziamo i dodici Dipartimenti del nostro Ateneo la situazione si modifica caso per caso, ma il primo dato che risulta evidente è che per quanto riguarda i professori ordinari soltanto in un Dipartimento la percentuale femminile supera il 50%: nel Dipartimento di lingue, letterature culture straniere.

Tra i professori associati e i ricercatori in vari dipartimenti la percentuale femminile supera il 50%.

	D	U	TOT	D/TOT %	U/TOT %	TOT %
PO	81	228	309	26,21%	73,79%	100,00%
PA	162	193	355	45,63%	54,37%	100,00%
Ricerc. L. 240/10 - td	73	80	153	47,71%	52,29%	100,00%
Ricercatore	38	38	76	50,00%	50,00%	100,00%
TOT	354	539	893	39,64%	60,36%	100,00%

Tab. 12 - Distribuzione del personale docente e ricercatore (situazione al 31/12/2020)

Dipartimenti	D	U	TOT	D/TOT %	U/TOT %
Architettura	5	9	14	35,71%	64,28%
Economia	12	12	24	50,00%	50,00%
Economia Aziendale	7	13	20	35,00%	65,00%
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	9	17	26	52,94%	65,38%
Giurisprudenza	5	33	38	15,15%	86,84%
Ingegneria	4	44	48	9,09%	91,66%
Lingue, Letterature e Culture Straniere	8	8	16	50,00%	50,00%
Matematica e Fisica	6	18	24	25,00%	75,00%
Scienze	7	20	27	25,92%	74,07%
Scienze della Formazione	6	13	19	31,57%	68,42%
Scienze Politiche	3	19	22	13,63%	86,36%
Studi Umanistici	9	22	31	29,03%	70,96%
TOTALE	81	228	309	26,21%	73,78%

Tab. 13 - Professori Ordinari Ateneo Roma Tre 2020

Dipartimenti	D	U	TOT	D/TOT %	U/TOT %
Architettura	12	22	34	54,54%	64,70%
Economia	8	13	21	38,09%	61,90%
Economia Aziendale	7	9	16	43,75%	56,25%
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	14	12	26	53,84%	46,15%
Giurisprudenza	16	21	37	43,24%	56,75%
Ingegneria	10	25	35	28,57%	71,42%
Lingue, Letterature e Culture Straniere	18	8	26	69,23%	30,76%
Matematica e Fisica	6	21	27	22,22%	77,77%
Scienze	23	14	37	62,16%	37,83%
Scienze della Formazione	21	21	42	50,00%	50,00%
Scienze Politiche	10	11	21	47,61%	52,38%
Studi Umanistici	17	16	33	51,51%	48,48%
TOTALE	162	193	355	45,63%	54,36%

Tab. 14 - Professori Associati Ateneo Roma Tre 2020

Dipartimenti	D	U	TOT	D/TOT %	U/TOT %
Architettura	3	4	7	42,85%	57,14%
Economia	1	1	2	50,00%	50,00%
Economia Aziendale	3	5	8	37,50%	62,50%
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	0	3	3	0	100%
Giurisprudenza	6	1	7	85,71%	14,28%
Ingegneria	3	5	8	37,50%	62,50%
Lingue, Letterature e Culture Straniere	4	2	6	66,66%	33,33%
Matematica e Fisica	1	1	2	50,00%	50,00%
Scienze	6	4	10	60,00%	40,00%
Scienze della Formazione	3	4	7	42,85%	57,14
Scienze Politiche	5	6	11	45,45%	54,54%
Studi Umanistici	3	2	5	60,00%	40,00%
TOTALE	38	38	76		

Tabella 15 - Ricercatori Ateneo Roma Tre 2020

Dipartimenti	D	U	TOT	D/TOT %	U/TOT %
Architettura	4	3	7	57,14%	42,85%
Economia	3	3	6	50,00%	50,00%
Economia Aziendale	8	1	9	88,88%	11,11%
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	5	6	11	45,45%	54,54%
Giurisprudenza	8	11	19	42,10%	57,89%
Ingegneria	10	18	28	35,71%	64,28%
Lingue, Letterature e Culture Straniere	7	2	9	77,77%	22,22%
Matematica e Fisica	5	9	14	35,71%	64,28%
Scienze	6	7	13	46,15%	53,84%
Scienze della Formazione	11	5	16	68,75%	31,25%
Scienze Politiche	2	8	10	20,00%	80,00%
Studi Umanistici	4	7	11	36,36%	63,63%
TOTALE	73	80	153	47,71%	52,28%

Tab. 16 - Ricercatori a tempo determinato tipo A e B Ateneo Roma Tre 2020

3 Sezione III – Azioni positive realizzate

3.1 Premessa

In questa sezione viene riportata una breve sintesi delle attività svolte dall'Ateneo finalizzate alla promozione del benessere e della salute di lavoratori e di studenti, delle pari opportunità, della lotta alle discriminazioni e delle politiche di inclusione la cui valutazione viene ritenuta positiva.

3.2 Welfare in senso stretto

Il nostro Ateneo offre una serie di misure di miglioramento delle condizioni di vita per i dipendenti. L'assicurazione sanitaria di base è rivolta a tutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

Inoltre, è possibile accedere al rimborso parziale delle spese per asilo nido, materna, elementari e centri estivi per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

3.3 Welfare in senso ampio

Sono anche previste per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario altre forme di sostegno alla conciliazione tra vita e lavoro: orario di lavoro, telelavoro/smart working e convenzioni. L'orario di lavoro offre condizioni di ampia flessibilità sia in entrata, sia in uscita. Il telelavoro/ smart working e le convenzioni sono approfondite nei paragrafi successivi.

3.4 Studenti e welfare

Agli studenti si applicano le convenzioni sportive, culturali e con i centri diagnostici preventivi, come descritto nei paragrafi successivi. Inoltre da quest'anno, tra le importanti agevolazioni a sostegno delle famiglie, a difesa del diritto allo studio e per il contrasto al divario digitale, l'Ateneo ha messo a disposizione delle matricole 500 computer portatili.

3.5 Telelavoro e smart working

Nell'ambito delle politiche di conciliazione, nel nostro Ateneo è da diversi anni attivo il telelavoro caratterizzato da una flessibilità sia nell'organizzazione, sia nelle modalità di svolgimento. La sua istituzione è stata agevolata anche grazie alla sempre maggiore diffusione di strumenti informatici e telematici.

I progetti di telelavoro nascono qui con lo scopo di apportare all'interno delle organizzazioni un cambiamento che garantisca una maggiore produttività, una migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, una più razionale gestione della mobilità sul territorio, con auspicabile e positiva ricaduta anche dal punto di vista ambientale, nonché una sinergia fra le esigenze delle amministrazioni e le aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici.

Questo istituto è stato affiancato nel corso del 2020 dallo smart working del quale ha beneficiato non solo il personale tecnico amministrativo e bibliotecario ma l'intera comunità accademica in

occasione dell'emergenza sanitaria legata all'infezione da Sars-CoV-2.

L'Ateneo infatti ha avviato la didattica a distanza. Durante il lock down della scorsa primavera sono state garantite lezioni, esami di profitto e ed esami di laurea tramite l'utilizzo delle piattaforme moodle e microsoft teams. Dal mese di settembre scorso, per il riavvio delle lezioni, è stata data massima priorità allo svolgimento in presenza degli insegnamenti "fondamentali" del primo anno. Per assicurare il distanziamento sono state fornite una varietà di soluzioni come per esempio *streaming* in aule aggiuntive, rotazione degli studenti, svolgimento in presenza solo di una parte delle lezioni, incremento dei canali, individuazione di canali interamente a distanza.

Per gli insegnamenti "non fondamentali" del primo anno e tutti gli insegnamenti degli anni successivi sono state fornite varie soluzioni come per esempio lo svolgimento degli insegnamenti in presenza anche via streaming, per la fruizione sincrona e partecipata, e di norma registrati per la fruizione successiva.

L'Ateneo ha previsto la sanificazione delle aule anche a metà giornata e quindi gli orari sono stati spesso predisposti finalizzando la presenza degli studenti per mezze giornate in una stessa aula, senza spostamenti.

E' stato attivato un servizio di accesso alle sedi solo previa prenotazione, anche per fruire dei servizi bibliotecari che delle sale studio.

Attività e servizi erogati dagli uffici sono illustrati sul sito Internet:

<https://www.uniroma3.it/ateneo/coronavirus-notizie/lezioni-esami-e-sedute-di-laurea-a-distanza-didattica-a-distanza-durante-la-sospensione/>

3.6 Prevenzione medica per il personale

L'Ateneo ha attuato una strategia mirata al contenimento del contagio da Sars-CoV-2 basata sull'applicazione scrupolosa di un articolato protocollo quadro e su un'estesa attività di screening periodico offerto gratuitamente al personale, operazione di prevenzione che non trova molti esempi analoghi nel panorama degli atenei italiani e che permette di escludere rapidamente il sospetto di insorgenza del Sars-CoV-2 o, viceversa, di individuare prontamente i casi di contagio, così da poter applicare tempestivamente le conseguenti misure sanitarie volte a tutelare i componenti della comunità accademica e le rispettive famiglie.

È stata inoltre garantita la continua fornitura a tutto il personale presente in Ateneo, compresi gli studenti collaboratori, dei dispositivi di protezione individuale necessari.

Le sedi di Ateneo sono state dotate di dispenser di soluzioni igienizzanti e rilevatori di temperatura corporea a distanza.

Viene offerta la possibilità di usufruire di controlli diagnostici e di visite specialistiche a prezzi agevolati presso diversi centri diagnostici e studi odontoiatrici. Con questo servizio si intende promuovere la capacità di mantenere un adeguato livello di benessere fisico, psicologico e sociale

della comunità lavorativa, favorendo la cultura della prevenzione, il benessere percepito e la convivenza al suo interno.

Le convenzioni sono consultabili sulla pagina **CONVENZIONI** del sito di Ateneo.

3.7 Attività sportive

L'Ateneo dispone di due impianti sportivi: il Centro Sportivo "Le Torri" e lo stadio "Alfredo Berra", per la realizzazione e la riqualificazione dei quali sono stati effettuati importanti investimenti.

Le due strutture hanno assunto un ruolo sociale significativo anche nel tessuto urbanistico della città dando l'opportunità di frequentare gli impianti ai cittadini e alle cittadine di ogni età.

L'Ateneo può contare anche sulle rappresentative di Ateneo (calcio a 5, pallavolo e pallacanestro – maschile e femminile) che, prima dell'emergenza sanitaria del 2020, hanno partecipato a diversi tornei e competizioni.

Per tutelare gli studenti iscritti l'Ateneo ha stipulato una polizza infortuni estesa anche alle attività sportive istituzionali regolarmente autorizzate e organizzate dall'Università.

Durante il lock down della scorsa primavera, nonostante l'Area abbia ridotto notevolmente le attività, sono stati comunque organizzati corsi on line nelle seguenti discipline:

- Yoga
- Body mind
- Active power
- Funzionale
- G.A.G.
- Posturale
- Tai Chi
- Total body

I corsi on line continuano anche nel 2021.

Tra le attività previste nel 2021 si segnala il torneo di padel diviso in due categorie, over 30 e under 30 rivolto alla comunità universitaria.

3.8 Servizi di supporto e tutela alla disabilità

L'Ufficio Studenti con disabilità e con DSA, con il Dirigente della Direzione 6 dell'Ateneo e in stretta collaborazione con il Delegato del Rettore alla disabilità, ai disturbi specifici dell'apprendimento, al

supporto all'inclusione, svolge un ruolo attivo e propositivo nell'affrontare i problemi connessi alla disabilità e ai disturbi specifici di apprendimento.

L'Ufficio Studenti con Disabilità e DSA eroga e coordina, in favore di tutti gli studenti che ne facciano richiesta, i servizi rivolti a consentire ed agevolare la frequenza universitaria, in riferimento alle specifiche esigenze di ognuno. Tra i servizi offerti si ricordano, in particolare, i seguenti servizi:

- Servizi per l'assistenza complessiva alla persona: Il servizio alla persona è erogato da personale qualificato all'interno delle sedi dell'Ateneo, dal lunedì al sabato negli orari di apertura delle sedi per fornire l'assistenza complessiva per i pasti, l'uso dei servizi igienici e per l'aiuto negli spostamenti finalizzati alla frequenza delle lezioni, per sostenere gli esami, per incontri con i docenti, per svolgere pratiche didattiche e amministrative.
- Interpretariato della lingua italiana dei segni (LIS): Il servizio è finalizzato a garantire agli studenti sordi il supporto alle attività didattiche. Lo studente può usufruire di tale servizio per seguire le lezioni, sostenere gli esami e i colloqui con i professori, richiedere informazioni negli uffici amministrativi.
- Materiale didattico accessibile: Il Sistema Bibliotecario di Ateneo mediante il progetto "Biblioteca facile" ha realizzato un catalogo di opere in formato elettronico accessibile per studenti con disabilità visiva. Sono inoltre previsti privilegi specifici per il prestito delle opere. Qualora il testo non fosse accessibile, viene avviato l'iter per il recupero di materiali bibliografici accessibile presso enti convenzionati o per trovare soluzioni alternative.
- Supporto alla comunicazione: Il servizio è finalizzato a sviluppare la massima autonomia possibile nella comunicazione per gli studenti con compromissione del linguaggio verbale o della comunicazione. Il servizio, volto a sostenere gli studenti nelle attività didattiche, si avvale dell'ausilio di operatori specializzati, del supporto CCA (Comunicazione Aumentativa Alternativa) o W.O.C.E. (Written Output Communication Enhancement).
- Tutorato e supporto allo studio: Il servizio di tutorato mira a favorire l'accoglienza nell'ambito dell'Università ed il supporto didattico finalizzato al successo formativo dello studente. Il servizio è svolto attraverso l'impiego di studenti borsisti e di volontari del servizio civile nazionale. Il servizio è utilizzabile anche per reperire informazioni didattico – amministrative che sono riportate nelle bacheche e nelle segreterie di Dipartimento.
- Servizio studenti dislessici: l'Ateneo fornisce alle studentesse e agli studenti con disturbi specifici dell'apprendimento un servizio di tutorato personalizzato finalizzato a favorire l'orientamento ed il supporto metodologico didattico sul proprio percorso di studio.

Attività e servizi erogati dall'Ufficio sono illustrati sul sito internet:

<http://www.uniroma3.it/ateneo/uffici/ufficio-studenti-disabilita-dsa/>

3.9 La sostenibilità ambientale

Il Mobility Manager aziendale è una figura introdotta in Italia con il Decreto del Ministero dell'Ambiente del 27 marzo 1998, nell'ambito delle misure tese a ridurre l'inquinamento

atmosferico delle aree urbane. Il decreto prevede l'istituzione di tale figura per le aziende, pubbliche o private, con più di 300 dipendenti.

Il Mobility Manager aziendale ha il compito (tra gli altri) di redigere il piano spostamenti casa lavoro, per analizzare le abitudini e le esigenze di mobilità dei dipendenti e promuovere forme di mobilità alternativa all'automobile per recarsi al lavoro.

La sua attività contribuisce al perseguimento degli obiettivi aziendali di:

- Sostenibilità ambientale, favorendo la riduzione delle emissioni inquinanti degli spostamenti generati dall'azienda, l'evoluzione verso formule più compatibili di trasporto collettivo e condiviso (trasporto pubblico e formule sharing) e l'introduzione di nuove tecnologie (elettrico, ibrido, metano ecc.);
- Sostenibilità sociale, migliorando le condizioni di accesso al lavoro per i dipendenti e contribuendo alla riduzione dei costi sociali della congestione e dell'inquinamento da trasporto;
- Sostenibilità economica, per l'azienda e per i propri dipendenti, rendendo più efficienti e vantaggiosi gli spostamenti, anche sul piano economico.

Nel corso del 2020 sono state portate avanti una serie di convenzioni che, mediante l'applicazione di percentuali di sconto dedicate a Dipendenti e Studenti di Roma Tre, sensibilizzassero la comunità accademica all'utilizzo di mezzi di trasporto a basso impatto ambientale e/o comunque alla scelta di mobilità condivisa.

Nel dettaglio:

- ACQUISTO BICICLETTE a tariffe scontate (Let's bike - con sconto progressivo dal 10% al 30% in base all'entità dell'acquisto);
- CAR SHARING (Car2go - servizio SHARE NOW per utilizzo city car - iscrizione gratuita (invece di 10 euro) + bonus iniziale 10 euro);
- SCOOTER SHARING (Ecooltra - noleggio a minuti scooter elettrici - 0,29 euro/min, 10 euro bonus iniziale, Zig-Zag - utilizzo scooter elettrici - 0,20/min per nuovi clienti, bonus 30 min gratis, sconto 30% rispetto tariffa normale);
- TRASPORTO BUS (Flixbus - sconti per trasporto pullman su linee di media e lunga percorrenza - sconto 10%);
- SHARING BICI E MONOPATTINI ELETTRICI (Helbiz - utilizzo monopattini e bici elettrici a flusso libero - sconto 30% rispetto tariffa normale).

Sono stati tenuti incontri con il Comune di Roma (Roma Servizi per la Mobilità) al fine di portare avanti un progetto nato dalla sottoscrizione di una lettera di intenti tra Roma Capitale e i tre Atenei pubblici romani e finalizzato alla creazione di un servizio di CAR POOLING condiviso tra Sapienza, Tor Vergata e Roma Tre mediante la società Bepooler. Il Car Pooling consiste nell'utilizzo di un veicolo condiviso tra più persone per recarsi nello stesso posto di lavoro o di studio. Nel corso di questo anno è in programma l'avvio di una fase sperimentale del progetto.

Sono in corso le partecipazioni alle riunioni con la RUS (Rete Universitaria per lo Sviluppo Sostenibile) di cui Roma Tre fa parte, finalizzate al coordinamento tra le università italiane per la scelta di soluzioni di mobilità sostenibile.

Sono alla firma due ulteriori convenzioni per la mobilità condivisa:

- VOI TECHNOLOGY ITALIA (noleggio scooter elettrici con 5 euro di credito alla registrazione e possibilità di acquisto abbonamento mensile scontato del 15%)
- ACCIONA SRL (noleggio scooter elettrici con bonus iniziale di 45 minuti gratuiti e sconto del 10% sulle tariffe al minuto.

Nel corso di questo anno sarà redatto il nuovo PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA/LAVORO, a fronte di importanti modifiche agli spostamenti che si sono attuate nel corso del 2020 con l'inserimento del lavoro agile.

Sono in corso le partecipazioni alle riunioni con la Regione Lazio, per l'ambito relativo alla mobilità, per il raggiungimento degli obiettivi proposti dall'Unione Europea.

Sono ancora in essere:

- Abbonamenti Metrebus: in collaborazione con ATAC l'Ateneo acquista abbonamenti Metrebus annuali per Roma e per il Lazio per i dipendenti e ha attivato la possibilità di acquistare la tessera Metrebus con rate deducibili dallo stipendio.
- Parcheggio sicuro per le bici: rastrelliere presso le sedi di Ateneo. Per rispondere alle esigenze di parcheggio dei ciclisti l'Ateneo, grazie a una convenzione stipulata con il Comune di Roma, sta provvedendo all'installazione di nuove rastrelliere per le biciclette. (Sono presenti in tutte le Sedi di Ateneo rastrelliere fornite nel 2019 da Roma Capitale)

Attività e servizi erogati dall'Ufficio sono illustrati sul sito:

internet: <https://www.uniroma3.it/servizi/servizi-al-personale/mobilita-sostenibile/>

3.10 Sistema bibliotecario di Ateneo

Il Sistema Bibliotecario di Ateneo fornisce risorse e servizi qualificati alla ricerca e alla didattica, curandone l'aggiornamento, l'arricchimento e l'organizzazione, e fornendo ai propri utenti le informazioni e le competenze necessarie alla fruizione autonoma e consapevole.

A partire dal 16 marzo 2020, le biblioteche hanno erogato i loro servizi da remoto, ampliando l'offerta di risorse bibliografiche in formato elettronico e fornendo assistenza telefonica e online agli utenti, dal lunedì al venerdì dalle 9.00 alle 17.00, per il reperimento del materiale non accessibile a causa del lockdown nazionale (richieste lavorate nel 2020: 1.512).

Dal 4 maggio è stato riattivato il servizio di prestito su appuntamento per tutti gli utenti istituzionali, nel rispetto del Protocollo anti-Covid; dal 20 settembre hanno riaperto le sale lettura per il personale (docenti e tab), gli assegnisti e i dottorandi con prenotazione posto via email e il servizio di prestito senza appuntamento; dal 1° ottobre le sale lettura sono state riaperte agli studenti, con sistema di prenotazione online (piattaforma GOMP). Nel 2020 sono stati effettuati complessivi 32.632 prestiti librari; gli utenti attivi sono stati 7.572.

Il Sistema Bibliotecario di Ateneo ha erogato 3.214 ore di formazione a studenti collaboratori, tirocinanti e utenti (partecipanti 1.418), in presenza e a distanza.

3.11 L'offerta formativa

L'Ateneo attua politiche di pari opportunità in senso ampio, su aspetti relativi all'inclusione sociale e lavorativa. L'attenzione a queste materie si riflette anche nella scelta dell'offerta formativa a disposizione degli studenti e nei progetti realizzati. Si riporta di seguito un elenco esemplificativo non esaustivo:

Master:

Master I livello Studi e politiche di genere;

Master I Livello Metodologie e tecniche nell'educazione professionale per l'aiuto, il sostegno, lo svantaggio e l'handicap;

Master I livello Accoglienza ed inclusione dei richiedenti asilo e rifugiati;

Master I livello Educazione affettiva e sessuale, clinico, forense e criminologico, per l'infanzia, l'adolescenza e la genitorialità;

Master di II livello Educazione interculturale.

Insegnamenti:

Law and gender;

Storia delle donne e di genere in età contemporanea;

Sociologia della cultura di genere;

Welfare e cittadinanza sociale;

Welfare, diritti sociali e territorio;

Gender e media;

Gender and political theories.

Laboratori:

Violenza di genere e centri antiviolenza;

Laboratorio di lineamenti di genere;

Laboratorio in Storia del razzismo e delle discriminazioni.

Seminari:

Moglie, madre, italiana. Colonizzazione demografica e razzismo nella politica coloniale fascista

Genere e antropologie dello sviluppo;

Parità e pari opportunità: i diritti e le politiche di genere nel quadro della review della dichiarazione e del programma d'azione di Pechino delle Nazioni Unite (Pechino +25);

3.12 iniziative

In Ateneo si sono tenute e sono pianificate per il futuro diverse iniziative tra le quali vengono citate:

Violenza simbolica, capitale simbolico, rivoluzioni simboliche
marzo 2021

Corso Agenda 2030 – SDG3: Salute e benessere
marzo 2021

Lucrezia Liberati per la festa della donna - Roma Tre Orchestra
marzo 2021

Women in STEM a Roma Tre: WIS3
(la Presidente del CUG ha fatto parte del Comitato Organizzatore di questo evento)
febbraio 2021

Orientarsi a Roma Tre
Giugno 2020

Indagine educativa sui rapporti familiari ai tempi del Covid-19
Aprile 2020

Reflex: la community del welfare aziendale

Ringraziamenti

Il CUG ringrazia le strutture di Ateneo che hanno collaborato alle iniziative del CUG e che hanno fornito dati e informazioni utili alla stesura della presente Relazione Annuale.

Roma, 30 marzo 2020

Prof.ssa Paola Gallo

La Presidente del CUG

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2020

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	23
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG	23
ANNO	23
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)	25
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	26
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	27
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	28
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	29
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	30
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	30
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	31
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	32
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	32
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	33
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	Errore. Il segnalibro non è definito.
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	Errore. Il segnalibro non è definito.

Tipo di amministrazione: UNIVERSITA' DEGLI STUDI ROMA TRE - SITUAZIONE AL 31.12.2020

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigente di prima fascia					1					
Dirigente di seconda fascia			2	4	1					1
PERSONALE T.A.B. – B4		1	1				1			
PERSONALE T.A.B. – B5			1	1				2	2	
PERSONALE T.A.B. – B6			3	2			1	1		1
PERSONALE T.A.B. – B7			2							
PERSONALE T.A.B. – C1	6	13	20	8		1	22	42	12	1
PERSONALE T.A.B. – C2		7	4		1		5	5	6	
PERSONALE T.A.B. – C3			16	7			12	18	9	3
PERSONALE T.A.B. – C4		2	18	8	2			17	15	12
PERSONALE T.A.B. – C5			20	13	1		1	20	31	9
PERSONALE T.A.B. – C6			1	5				6	3	1
PERSONALE T.A.B. – C7				5	1			4	9	2
PERSONALE T.A.B. – C8			2	8	3			5	14	3
PERSONALE T.A.B. – D1	1	4	4				3	2		
PERSONALE T.A.B. – D2		1	11	9	1			10	17	2
PERSONALE T.A.B. – D3		1	5	5	3		1	13	19	2
PERSONALE T.A.B. – D4			2	1	1			4	3	
PERSONALE T.A.B. – D5				3	1				4	2
PERSONALE T.A.B. – D6				3	1			3	5	
PERSONALE T.A.B. – D7				3				1	3	
PERSONALE T.A.B. – D8									2	2
PERSONALE T.A.B. – EP1			1					2		
PERSONALE T.A.B. – EP2								1		
PERSONALE T.A.B. – EP3		1		1				2	5	1
PERSONALE T.A.B. – EP4			1	1					1	
PERSONALE T.A.B. – EP5										1
PERSONALE T.A.B. – EP6				1						
PERSONALE T.A.B. – EP7										1
PERSONALE T.A.B. – EP8										
Collaboratori esperti linguistici		1		1	2		2	4	17	6
Addetti universitari – Tempo determinato	1					2				
Totale personale	8	31	114	89	19	3	48	162	177	50
% sul personale complessivo	1,14 %	4,42 %	16,26 %	12,69 %	2,71 %	0,42 %	6,84 %	23,10 %	25,24 %	7,13 %

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	8	31	110	85	19	253	93,18%	3	45	147	166	49	410	93,18%
Part Time >50%			4	4		8	5,59%		3	15	10	1	29	6,59%
Part Time <50%							0,23%				1		1	0,23%
Totale	8	31	114	89	19	261	100	3	48	162	177	50	440	100
Totale %	1,14%	4,42%	16,26%	12,69%	2,71%	37,22%		0,42%	6,84%	23,10%	25,24%	7,13%	62,76%	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Indennità responsabilità – 1 livello	27	27.27%	72	72.73%	99	100%
Indennità responsabilità – 2 livello	26	63.41%	15	36.59%	41	100%
Indennità responsabilità – 3 livello	4	26.67%	11	73.33%	15	100%
Indennità responsabilità – 4 livello	94	37.35%	155	62.25%	249	100%
Retribuzione di posizione – 1 livello	8	66.67%	4	33.33%	12	100%
Retribuzione di posizione – 2 livello		0%	5	100%	5	100%
Retribuzione di posizione – 3 livello		0%	4	100%	4	100%
Totale personale	159		266		425	100,00%
% sul personale complessivo	59,77%		62,58%			

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	7	17	47	32	5	108	36,99%	1	27	74	66	16	184	63,01%
Tra 3 e 5 anni		5	11	5	3	24	36,36%		2	21	11	8	42	63,64%
Tra 5 e 10 anni		8	55	48	8	119	39,80%		16	63	82	19	180	60,20%
Superiore a 10 anni			1	3		4	66,67%		1		1		2	33,33%
Totale	7	30	114	88	16	255	38,46%	1	46	158	160	43	408	61,54%
Totale %	1,06%	4,52%	17,19%	13,27%	2,41%	38,46%		0,15%	6,94%	23,83%	24,13%	6,49%	61,54%	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

INQUADRAMENTO	D	U	divario economico	
			valori assoluti	%
	retribuzione netta media	retribuzione netta media		
Addetti universitari	11.295,14 €	11.484,46 €	- 189,33 €	-1,65%
B4	20.536,58 €	18.239,55 €	2.297,04 €	12,59%
B5	20.976,22 €	16.207,41 €	4.768,82 €	29,42%
B6	23.249,03 €	19.990,03 €	3.259,00 €	16,30%
B7		22.400,41 €	- 22.400,41 €	-100,00%
C1	19.943,46 €	19.544,26 €	399,20 €	2,04%
C2	20.576,77 €	19.970,62 €	606,16 €	3,04%
C3	21.193,90 €	22.186,97 €	- 993,07 €	-4,48%
C4	21.551,25 €	22.020,73 €	- 469,48 €	-2,13%
C5	21.605,52 €	21.663,10 €	- 57,57 €	-0,27%
C6	21.821,15 €	22.476,45 €	- 655,30 €	-2,92%
C7	23.678,44 €	21.182,25 €	2.496,19 €	11,78%
C8	23.121,16 €	22.720,89 €	400,27 €	1,76%
D1	22.013,60 €	19.763,10 €	2.250,50 €	11,39%
D2	23.641,34 €	23.827,30 €	- 185,96 €	-0,78%
D3	25.022,35 €	22.110,51 €	2.911,84 €	13,17%
D4	25.641,41 €	20.350,51 €	5.290,91 €	26,00%
D5	25.146,77 €	23.725,12 €	1.421,66 €	5,99%
D6	25.556,50 €	24.584,14 €	972,35 €	3,96%
D7	22.694,74 €	22.421,77 €	272,97 €	1,22%
D8	26.711,36 €		26.711,36 €	
EP1	29.882,49 €	30.279,64 €	- 397,15 €	-1,31%
EP2	30.075,09 €		30.075,09 €	
EP3	32.950,77 €	32.741,11 €	209,67 €	0,64%
EP4	33.124,48 €	35.806,12 €	- 2.681,64 €	-7,49%
EP5	32.807,81 €		32.807,81 €	
EP6	2.404,02 €	34.294,13 €	- 31.890,11 €	-92,99%
EP7	18.185,20 €		18.185,20 €	
Collaboratore esperto linguistico (500 ore)	18.004,82 €	23.705,87 €	- 5.701,05 €	-24,05%
TOTALE	643.411,36 €	573.696,42 €		

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	7	87,50%	1	100%	8	88,88%
Master di I livello	1	12,50%			1	11,11%
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	8	100	1	100	9	100%
% sul personale complessivo						

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Superiore al Diploma superiore	9	3,56%	15	3,42%	24	3,47%
Diploma di scuola superiore	102	40,32%	161	36,67%	263	38,01%
Laurea	17	6,72%	28	6,38%	45	6,50%
Laurea magistrale	94	37,15%	195	44,42%	289	41,76%
Master di I livello	4	1,58%	15	3,42%	19	2,75%
Master di II livello	5	1,98%	7	1,59%	12	1,73%
Dottorato di ricerca	22	8,70%	18	4,10%	40	5,78%
Totale personale	253		439			
% sul personale complessivo						100%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
....							
CLA1CEL-FRANCESE2019	1	25	3	75	4	100	U
CLA1CEL-PORTOGHESE2019	3	75	1	25	4	100	U
DIR1TD2019	3	75	1	25	4	100	U
AM1D1AG20	3	75	1	25	4	100	U
AM2D1AG20	2	50	2	50	4	100	U
AM3D1AG20	2	50	2	50	4	100	D
AM4D1AG20	1	25	3	75	4	100	D
SPP1D1T20	2	50	2	50	4	100	U
AM1C1A20	3	75	1	25	4	100	U
Totale personale	20	56	16	44	36	100	
% sul personale complessivo							

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

Classi età	UOMINI						DONNE					
	0-30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 e oltre	Totale	0-30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 e oltre	Totale
Personale che fruisce di part time a richiesta												
Personale che fruisce di telelavoro												
Personale che fruisce del lavoro agile												
Personale che fruisce di orari flessibili												
Altri (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)												
Totale												
Totale %												

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	689	76,98%	1658	78,32%	2347	77,92%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	206	23,02%	459	21,68%	665	22,08%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	274	98,56%	1402	85,12%	1676	87,06%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	4	1,44%	245	14,88%	249	12,94%

Totale	1173		3764		4937	
---------------	------	--	------	--	------	--

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot t	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Totale ore		3	14	32	14	63			29	2	3		34	

Roma 10 giugno 2021

OGGETTO: I documenti del ciclo di gestione della performance.

Data	descrizione del documento	tipologia	responsabile
23/7/2018	Piano strategico di Ateneo 2018-2020	Documento pdf http://www.uniroma3.it/ateneo/programmazione/	CdA
30/1/2020	Piano integrato 2020-2022	Documento pdf http://host.uniroma3.it/progetti/at/page.php?page=Piano_del	CdA
30/1/2020	Declinazione obiettivi ai dirigenti e alle strutture dell'Amministrazione	Documento pdf (materiali di lavoro)	Direttore Generale, Dirigenti
2-15/7/2020	Monitoraggio semestrale degli obiettivi	27 documenti pdf (materiali di lavoro)	Dirigenti, Direttore Generale
31/1/2021	Certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi	27 documenti pdf (materiali di lavoro)	Direttore Generale
25/3/2020	Valutazione dei Dirigenti	Documento pdf (materiali di lavoro)	Direttore Generale
30/4/2020	Relazione del Direttore Generale sull'attività di gestione 2020	Documento pdf (ALLEGATO 1 alla Relazione sulla Performance)	Direttore Generale
3/6/2020	Proposta di valutazione del Direttore Generale	Documento pdf (Nucleo di Valutazione)	Nucleo di Valutazione
22/6/2020	Valutazione del Direttore Generale	Delibera del CdA	CdA

Cordiali saluti

Il Dirigente
Dott. Paolo Corsi