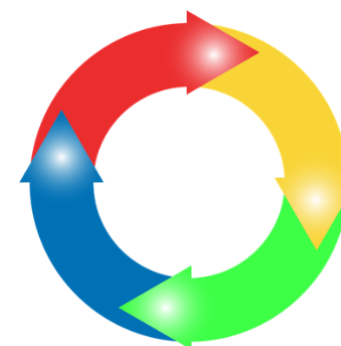


Università degli Studi Roma Tre

Relazione sulla performance 2021



INDICE

1. PRESENTAZIONE 5

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI 7

2.1 Il contesto esterno di riferimento 7

2.2 L'amministrazione 9

2.3 I risultati raggiunti 13

2.4 Le criticità e le opportunità 17

2.4.1 Punti di forza 17

2.4.2 Margini di miglioramento 17

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI 19

3.1 Albero della Performance 19

3.2 Obiettivi strategici 23

3.3 Obiettivi e piani operativi 23

3.3.1 Indicatori di impatto azione amministrativa 23

3.3.2 Obiettivi operativi 28

3.4 Obiettivi individuali 32

4

RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ 37

4.1 Piani di reclutamento dei ricercatori 37

4.2 Turn over e programmazione del personale 38

4.3 Sostenibilità economico-finanziaria 42

4.4 Programmazione e gestione del bilancio 43

- 4.5 *FFO e finanziamenti ministeriali 43*
- 4.6 *Analisi costo standard 44*
- 4.7 *Tasse e contributi degli studenti 46*
- 4.8 *Bilancio consuntivo 2021 47*
- 4.9 *Tempi medi di pagamento e solidità di cassa 48*
- 4.10 *Interventi sul patrimonio edilizio 48*
- 4.11 *Servizi al personale 49*
- 4.12 *Agenzia per la Ricerca 50*
- 4.13 *Sistema bibliotecario di Ateneo 51*
- 4.14 *Politiche internazionali 51*
- 4.15 *Miglioramento dell'efficienza dei processi amministrativi: informatizzazione e dematerializzazione. 52*

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE 53

- 5.1 *Il Comitato Unico di Garanzia 53*
- 5.2 *Analisi di Genere del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario 53*
- 5.3 *Analisi di Genere del personale docente 56*
- 5.4 *Welfare 59*
- 5.5 *Servizi di supporto e tutela alla disabilità 62*

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 63

- 6.1 *Fasi, soggetti, tempi e responsabilità 63*
- 6.2 *Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance 64*

ALLEGATI 66

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 2021-2023, così come previsto dal D.lgs 150/2009; tale D.lgs., al fine di migliorare la qualità dei servizi e 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 di università ed 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, eventuali ritardi devono essere comunicati alla Funzione Pubblica.

In via eccezionale, a causa delle modifiche al calendario dei lavori degli organi di Ateneo conseguenti alla nomina del nuovo Rettore, formalizzata dal Ministero dell'Università e Ricerca con prot. 580 dello scorso 22 giugno, non è stato possibile concludere il ciclo della performance del nostro Ateneo nei tempi utili a formalizzare l'approvazione della Relazione della Performance entro il termine del 30 giugno. Il ritardo è stato comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica con apposita trasmissione prot. 65459 del 30 giugno 2022.

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 2021-2023 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27/01/2021).

È altresì parte integrante della presente Relazione la "**Relazione sulle 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 23 obiettivi assegnati ai Dirigenti, sviluppati nell'arco di un triennio, 7 sono riferiti alla Trasparenza e alla Prevenzione della corruzione.

Il monitoraggio di fine anno evidenzia che **tutti gli obiettivi sono stati raggiunti**.

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 2021 raggiunto	target 2021 rimodulato (luglio 2021)
Sistema	20	20	0
Dirigenti	23	23	0

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 evidenziano di seguito le 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 2021: 1,2)
- 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.
- mancato consolidamento dei piani straordinari di reclutamento dopo 5 anni dal loro avvio;

- incertezze sulla percentuale di assegnazione della quota premiale, per la quale si farà riferimento, per i prossimi anni, alla VQR 2015-2019;
- risultati nel modello costo standard, che hanno visto un costante peggioramento nel periodo 2018-2021;
- assegnazioni a valere sulla quota di salvaguardia.

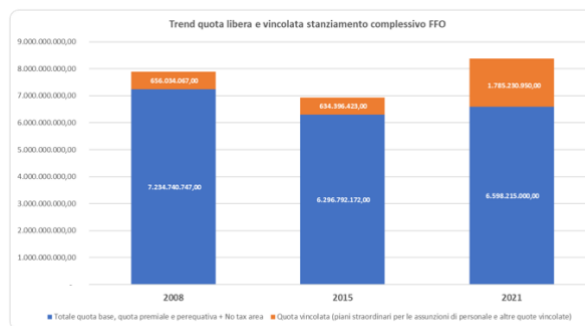
Il finanziamento del sistema universitario, pertanto, pur registrando un aumento nello stanziamento complessivo per il periodo 2015-2021, non presenta risorse aggiuntive per la copertura dei costi obbligatori di sistema, essendo tale aumento destinato alla copertura di interventi a carattere vincolato.

Nell'assegnazione del FFO del 2021 si evidenzia un importante elemento di rischio legato all'assorbimento nella quota base delle risorse a copertura dei piani straordinari di reclutamento conclusi da almeno un quinquennio dal loro avvio. Tali risorse hanno perso il loro carattere di consolidamento e sono assegnate, a partire dal 2021, in base ai criteri di distribuzione della quota base che non tengono in alcun modo conto dell'effettivo costo sostenuto per la copertura dei relativi stipendi. Sul 2021 per Roma Tre i piani straordinari confluiti nella quota base hanno riguardato un finanziamento pari a € 3,8 mln, per i quali non c'è alcuna garanzia di copertura nelle assegnazioni dei prossimi anni.

Quanto sopra esposto è evidenziato nella seguente tabella, che riporta i dati di dettaglio degli stanziamenti sul FFO di sistema per il periodo 2015-2021, con distinzione tra stanziamento complessivo e quota libera senza vincolo di destinazione.

	2008	2015	2021	Variazione 2008-2021	Variazione 2015-2021
Quota base		4.806.792.172,00	3.860.215.000,00	-	- 946.577.172,00
Quota premiale	7.234.740.747,00	1.385.000.000,00	2.223.000.000,00	-	- 838.000.000,00
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	6.258.215.000,00	- 976.525.747,00	- 38.577.172,00
No tax area	-	-	270.000.000,00	270.000.000,00	270.000.000,00
Risorse aggiuntive DL 34/2020	-	-	70.000.000,00	70.000.000,00	70.000.000,00
Totale quota base, quota premiale e perequativa + No tax area	7.234.740.747,00	6.296.792.172,00	6.598.215.000,00	- 636.525.747,00	301.422.828,00
Quota vincolata (piani straordinari per le assunzioni di personale e altre quote vincolate)	656.034.067,00	634.396.423,00	1.785.230.950,00	1.129.196.883,00	1.150.834.527,00
STANZIAMENTO COMPLESSIVO FFO	7.890.774.814,00	6.931.188.595,00	8.383.445.950,00	492.671.136,00	1.452.257.355,00
% quota "libera" università statali su stanziamento	91,69%	90,85%	78,71%		

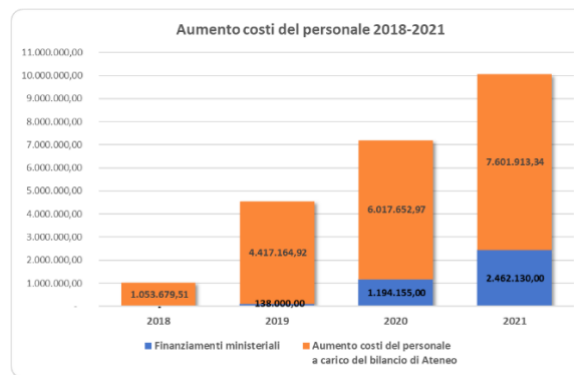
* Per il 2008 il criterio di assegnazione del FFO era differente da quello attuale. Non erano quindi ancora presenti le assegnazioni per quota base, premiale e perequativa. Nel confronto sono state prese in considerazione le quote "consolidabili" non vincolate.



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 triennio 2019 - 2021 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	2021
Adeguamenti stipendiali personale docente (DPCM 03/09/2019, DPCM 13/11/2020, DPCM 15/03/2022)	73.037,17	1.701.681,98	2.963.482,51	3.670.560,46
Classi e scatti personale docente (incluso consolidamento)	231.070,69	2.002.374,29	2.927.107,39	4.592.457,09
Totale aumento costi stipendiali personale docente	304.107,87	3.704.056,27	5.890.589,90	8.263.017,56
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	1.801.025,78
Totale aumento costi personale	1.053.679,51	4.555.164,92	7.211.807,97	10.064.043,34
Finanziamenti ministeriali destinati alla copertura dell'aumento dei costi del personale	-	138.000,00	1.194.155,00	2.462.130,00
Costi coperti con risorse del bilancio di Ateneo	1.053.679,51	4.417.164,92	6.017.652,97	7.601.913,34



2.2 L'amministrazione

L'Amministrazione Centrale si articola in 10 Direzioni e 2 strutture complesse di staff al Direttore Generale e al Rettore.

Di seguito il dettaglio delle 10 Direzioni assegnate ai relativi Dirigenti in dipendenza diretta dalla Direzione generale.

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

DIREZIONE 1

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

- servizi all'utenza per l'esercizio del diritto di partecipazione al procedimento amministrativo, di informazione e di accesso agli atti, nonché la gestione delle attività di controllo in ordine alla veridicità delle dichiarazioni sostitutive;
- pianificazione, monitoraggio e controllo del piano occupazionale e dello sviluppo del personale e supporto alle decisioni degli organi di indirizzo politico;
- attuazione delle strategie di utilizzo del personale in coerenza con l'organizzazione degli uffici;
- gestione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, dei contratti integrativi aziendali e delle disposizioni normative in materia di trattamento economico e giuridico del personale, inclusi i relativi adempimenti, fiscali, previdenziali e contributivi.

DIREZIONE 2

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

- gestione di tutti gli aspetti procedurali relativi agli appalti e alle concessioni di lavori, servizi e forniture da affidare tramite procedure aperte di livello nazionale o europeo, oppure con affidamento diretto o tramite procedure negoziate e ristrette, per il soddisfacimento delle esigenze dell'Amministrazione centrale e, per importi superiori a euro 40.000,00, dei Dipartimenti dell'Ateneo;
- coordinamento di tutte le attività correlate all'utilizzo degli spazi di Ateneo (aule, campi sportivi e spazi all'aperto) sia da enti esterni che da personale interno all'Ateneo, compatibilmente con il prioritario svolgimento dell'attività didattica e conformemente alle disposizioni del relativo Regolamento d'Ateneo;
- assicurazione degli standard di sicurezza nelle sedi dell'Ateneo e della salute della comunità universitaria mediante l'adozione di misure preventive, di piani di formazione e aggiornamento.

DIREZIONE 3

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

- attività e procedimenti di interesse generale dell'Ateneo;
- amministrazione finanziaria e contabile;
- predisposizione e gestione del bilancio annuale e pluriennale;
- omogeneizzazione delle procedure e condivisione delle buone pratiche tra le strutture didattiche dell'Ateneo e l'Amministrazione Centrale nel rispetto delle specifiche autonomie;
- assicurazione di idoneo supporto alle decisioni degli organi di indirizzo politico.

DIREZIONE 4

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

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

DIREZIONE 5

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

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

DIREZIONE 6

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

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

DIREZIONE 7

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

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

DIREZIONE 8

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

- gestione delle attività collegate al patrimonio impiantistico degli immobili di Ateneo, con particolare riguardo agli impianti di climatizzazione, ventilazione e riscaldamento dell'Ateneo e alle attività di collaudo finale relativamente alla HVAC dei nuovi edifici;
- monitoraggio dei contratti di fornitura delle utenze, dei servizi di pulizia, di igiene ambientale e del servizio di manutenzione delle aree verdi;
- monitoraggio e razionalizzazione dei consumi energetici;

- realizzazione delle politiche di sostenibilità ambientale deliberate dagli organi di governo e promozione della mobilità sostenibile all'interno della comunità accademica, valorizzando i mezzi pubblici e i veicoli a basso impatto ambientale mediante l'attivazione di progetti specifici e attività di informazione e comunicazione interne ed esterne all'Ateneo.

DIREZIONE 9

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

- gestione dei processi amministrativi, contabili e finanziari attuati presso le strutture dipartimentali di Ateneo al servizio e supporto delle attività di didattica, ricerca e trasferimento tecnologico, nonché per il rispetto della disciplina regolamentare interna in materia, con finalizzazione alla semplificazione e all'omogeneizzazione delle procedure, se del caso anche ricorrendo a interventi correttivi rispetto a eventuali disallineamenti e/o rallentamenti in itinere;
- gestione dei processi relativi al rispetto degli adempimenti, alla gestione ottimale delle risorse finanziarie e all'integrazione contabile delle strutture e dei centri di Ateneo nel rispetto della disciplina regolamentare interna, e presidio dei processi di audit relativi alla trasparenza e ai possibili reati di corruzione;
- gestione dei processi atti a garantire l'imparzialità e la trasparenza dell'azione amministrativa, l'attività di prevenzione dal rischio corruttivo, i servizi all'utenza per l'esercizio del diritto di partecipazione al procedimento amministrativo, di informazione e di accesso agli atti, nonché la gestione delle attività di controllo in ordine alla veridicità delle dichiarazioni sostitutive;
- supporto in materia di cooperazione internazionale mediante la gestione delle attività istruttorie connesse alla stipula di accordi quadro tra l'Ateneo e gli Enti di diritto internazionale.

DIREZIONE 10

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

- gestione dei processi relativi l'acquisizione di beni e servizi alle migliori condizioni di mercato per lo svolgimento di attività strumentali e di supporto alla didattica ed alla ricerca, funzioni di coordinamento inter-direzionale in relazione alla complessità dei processi e attività di approvvigionamento di lavori, forniture e servizi attraverso procedure di gara tradizionali e su piattaforme digitali;
- gestione di procedure amministrative e attività negoziali correlate alla gestione e approvvigionamento delle forniture di beni e servizi che gravano sul bilancio unico di Ateneo, gestione dei servizi di outsourcing e della cassa economica, delle attività relative al MePA e al programma biennale servizi e forniture;
- coordinamento delle attività provveditorali per la sicurezza e attività di supervisione e controllo nell'esecuzione delle direttive in materia di acquisizione di presidi sanitari;
- studio, analisi, verifica e implementazione di nuovi strumenti di gestione delle procedure a rischio corruttivo e di sistemi di controllo delle attività provveditorali a garanzia della trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

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

Personale TAB al 31/12/2021 a tempo indeterminato per sesso e qualifica

Qualifica	D	U	Totale
Collaboratori Esperti Linguisti	28	3	31
Categoria B	6	8	14

Categoria C	295	184	479
Categoria D	109	68	177
Categoria EP	12	5	17
Totale	450	268	718

2.3 I risultati raggiunti

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

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

Piani di reclutamento dei ricercatori

Assegnazione, anche per il 2021, della quota premiale nell'ambito delle disponibilità assunzionali (116% delle cessazioni 2020)

Le quote premiali e aggiuntive riconosciute nel tempo grazie alla solidità del bilancio hanno consentito l'assegnazione ai dipartimenti, nel periodo 2013-2021, di disponibilità assunzionali pari al 30% in più rispetto al limite di sistema

Aumento del 10% del personale docente in servizio tra il 2016 e il 2021

Aumento del 9,6% del personale Tab in servizio nell'ultimo quadriennio

Limite minimo assunzioni personale docente esterno (Art. 18, c. 4, L.240/2010): 38% nel triennio 2019-2021 (target > 20%)

Limite massimo assunzioni art. 24, c.6, L. 240/2010: 43% nel periodo 2013-2021 (target < 50%)

Rapporto professori ordinari su totale professori (Art. 2, c.2, lett.a) DPCM 24/06/2021): 45% al 31/12/2021 (target < 50%)

Rapporto assunzioni ricercatori art. 24, c.3, lett.b) rispetto alle assunzioni di professori ordinari (art.2, c.3 lett.b) DPCM 24/06/2021): 105% nel 2021 (target >= 100%)

Rapporto ricercatori art. 24, c.3, lett.a) su professori I e II fascia (Art. 2, c.2, lett.c) DPCM 24/06/2021): 10% al 31/12/2021 (target almeno 10%)

Turn over e programmazione del personale

Aumento del 243% dei ricercatori L. 240/2010 in servizio nel periodo 2016-2021

Copertura del finanziamento a regime dei piani straordinari di Ateneo per lo sviluppo della didattica e della ricerca

Attuazione entro i termini di legge dei piani straordinari di reclutamento finanziati su fondi ministeriali

Garanzia di copertura delle eventuali tenute track sia in termini di costi nel budget pluriennale sia in termini di disponibilità assunzionali nel rispetto dei limiti al turn over

Sostenibilità economico-finanziaria e indicatori Miur

Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF): 1,2 (target >1)

Indicatore di Personale: 65,28% (target < 80%)

Indicatore di Indebitamento: 8,18% (target < 15%)

Programmazione e gestione del bilancio

Attuazione del nuovo assetto organizzativo della programmazione strategica di Ateneo

Bilancio 2021: chiusura in utile di esercizio

Indicatore dei tempi medi di pagamento: -15,44 (target < 0)

Pieno rispetto dell'obiettivo di fabbisogno finanziario (97,1% del potenziale di spesa)

Gestione delle criticità sul FFO: ritardo nella comunicazione delle assegnazioni, crescita della quota ad assegnazione vincolata, mancato consolidamento dei piani straordinari di reclutamento conclusi da almeno un quinquennio

Miglioramento dell'indicatore sulla qualità delle politiche di reclutamento per l'assegnazione della quota premiale sul FFO

Analisi e monitoraggio delle criticità sul costo standard, prontamente comunicate agli Organi di Governo per le decisioni di rispettiva competenza

Copertura di tutti i costi fissi e obbligatori

Copertura nel medio-lungo periodo degli aumenti stipendiali per il personale docente e tab a carico del bilancio di Ateneo

Attuazione in misura estensiva della no tax area e piena copertura dei relativi costi

Interventi sul patrimonio edilizio

Azzeramento del costo per fitti passivi a carico del bilancio di Ateneo

Risparmio per € 5,7mln nella somma di oneri per mutui e fitti passivi tra il 2000 e il 2021

Nello stesso periodo i mq a disposizione risultano più che raddoppiati (+ 123.000) e i mq in proprietà sono 5 volte maggiori a quelli del 2000

Inaugurazione della nuova sede del Rettorato

Assegnazione di maggiori spazi ai dipartimenti di Giurisprudenza e Scienze Politiche per le finalità istituzionali

Destinazione degli spazi per l'inaugurazione, prevista per il 2022, del centro antiviolenza dell'Università Roma Tre

Inaugurazione del nuovo polo per aule nei pressi della sede di via Ostiense 236

Avvio del cantiere per adeguamento sismico e manutenzione straordinaria e di tipo impiantistico del complesso edilizio "Le Torri"

Conclusione della fase di progettazione esecutiva del nuovo Polo di Ostia e avvio delle procedure di gara

Servizi al personale

Salvaguardia e garanzia del finanziamento del fondo per il trattamento accessorio del personale tab nei limiti massimi consentiti dalla normativa vigente

Riconoscimento degli inquadramenti relativi alle procedure di mobilità orizzontale nel limite massimo delle risorse annualmente destinabili

Sviluppo del piano formativo di Ateneo

Conferma del finanziamento delle azioni a sostegno del personale con l'erogazione di rimborsi per scuole e centri estivi

Attivazione del piano di flexible benefit

Conferma delle coperture assicurative garantite dalla polizza sanitaria

Attivazione di una specifica integrazione della polizza sanitaria per il rimborso delle spese mediche aventi ad oggetto la copertura di sindromi influenzali di natura pandemica

Gestione dell'emergenza dovuta alla pandemia Covid-19

Adozione e attuazione del piano emergenziale delle attività di lavoro in modalità agile

Perfezionamento del protocollo di Ateneo Anti Contagio Coronavirus

Azioni di contenimento della pandemia (D.p.i., sanificazione, controllo, monitoraggio, tracciamento, screening sanitario)

Regolamentazione delle riunioni in modalità telematica

Piano operativo per l'attivazione di forme di didattica alternative e complementari alla didattica frontale

Agenzia della Ricerca

Costituzione di tre nuovi spin-off

Deposito di un nuovo brevetto con buone prospettive in termini commerciali

Adesione al Cluster Tecnologico Nazionale "Trasporti Italia 2020"

Predisposizione e approvazione del Regolamento diretto a valorizzare la capacità del personale di attrazione di finanziamenti

Supporto di iniziative di ricerca propedeutiche alla presentazione di progetti nell'ambito del Programma «Horizon Europe»

Presentazione nel corso del 2021 di 45 progetti europei

Accreditamento e attivazione del 37° ciclo dottorale con incremento dell'offerta formativa dottorale

Attivazione delle procedure necessarie ad assolvere agli adempimenti previsti per la VQR 2015-2019

Sistema bibliotecario di Ateneo

Continuità nell'erogazione dei servizi garantita anche nei periodi di maggior difficoltà dovuti alla pandemia, tramite l'utilizzo di collezioni elettroniche e uso estensivo di strumenti digitali

Attivazione di indagini di gradimento

Accreditamento presso il Ministero della Cultura come entità autorizzata a realizzare e rendere fruibili copie in formati accessibili per coloro che hanno difficoltà nella lettura e utilizzo dei testi a stampa

Ampliamento delle collezioni con ingresso nel patrimonio di Ateneo di nuovi fondi librari di figure significative del mondo della cultura, delle professioni e delle arti

Politiche internazionali

Partecipazione al progetto UNITA, Erasmus+ KA2 Bando European Universities

Formalizzazione di 27 nuovi accordi internazionali. Roma Tre si pone al primo posto tra gli atenei italiani per numero di accordi internazionali, secondo il database MAE-MIUR-CRUI

Attività di promozione dei programmi doppio titolo in essere, con interlocutori di varia natura, come CRUI, MUR, MAE e Uni-Italia

Gestione e realizzazione, oltre ai 2 progetti europei Erasmus Mundus con rilascio di doppio titolo (EPOG e EMLEX), di altri 3 programmi di doppio titolo

Miglioramento dell'efficienza dei processi amministrativi: informatizzazione e dematerializzazione

Integrazione tra offerta formativa e spazi su piattaforme Moodle e Teams (creazione di 5.000 spazi tra Moodle e Teams)

Svolgimento in modalità mista della didattica e delle sessioni di esame

Progetto Smart Office

Distribuzione di 100 pc portatili a favore degli studenti in situazione di svantaggio socio economico

Fruizione completamente on line dei servizi relativi alla carriera universitaria (registrazione di oltre 3.500.000 eventi di carriera)

Account unico per l'accesso ai servizi (205.000 account attivi di cui 11.800 attivati nel 2021)

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;
- 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



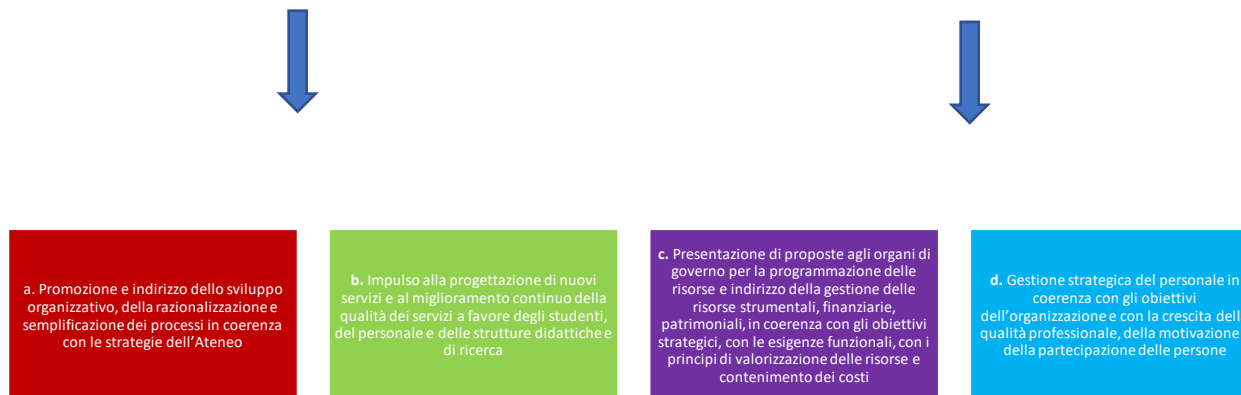
2. INDIRIZZI STRATEGICI GENERALI



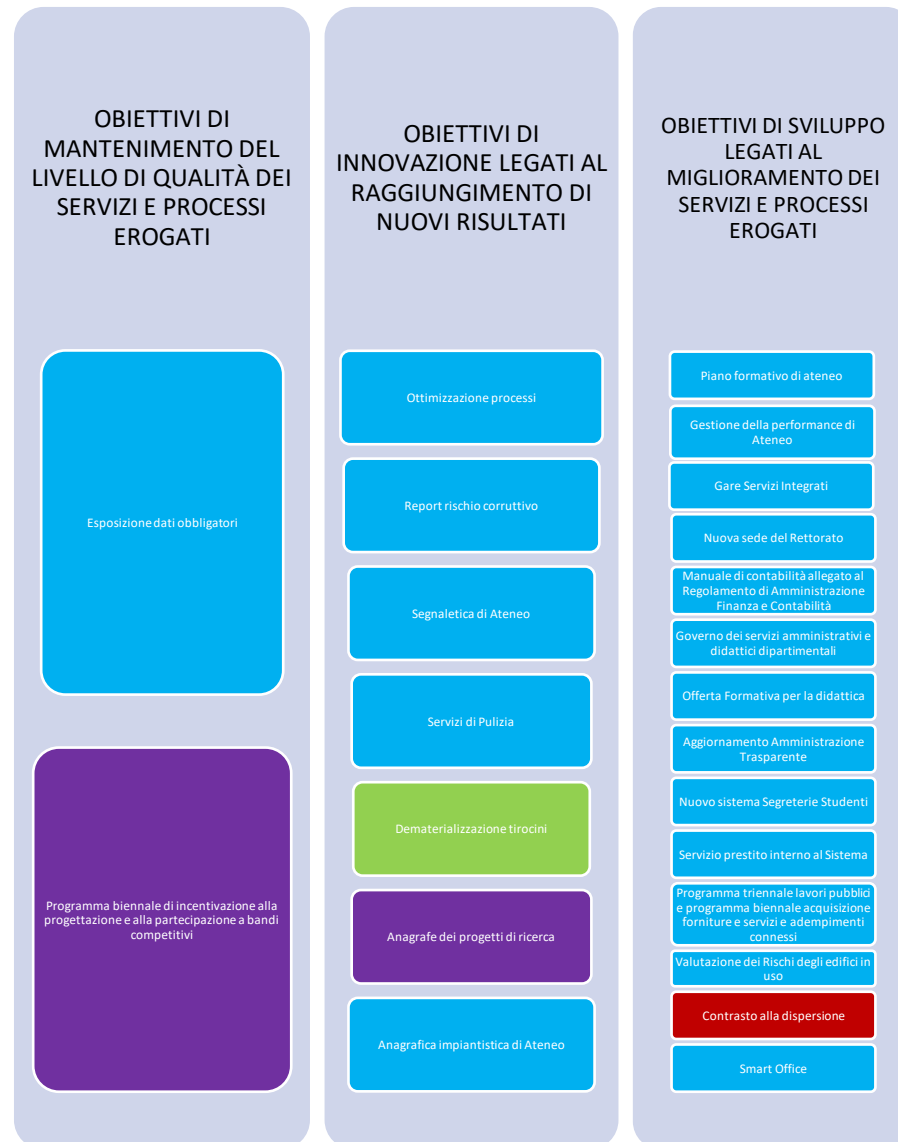
OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

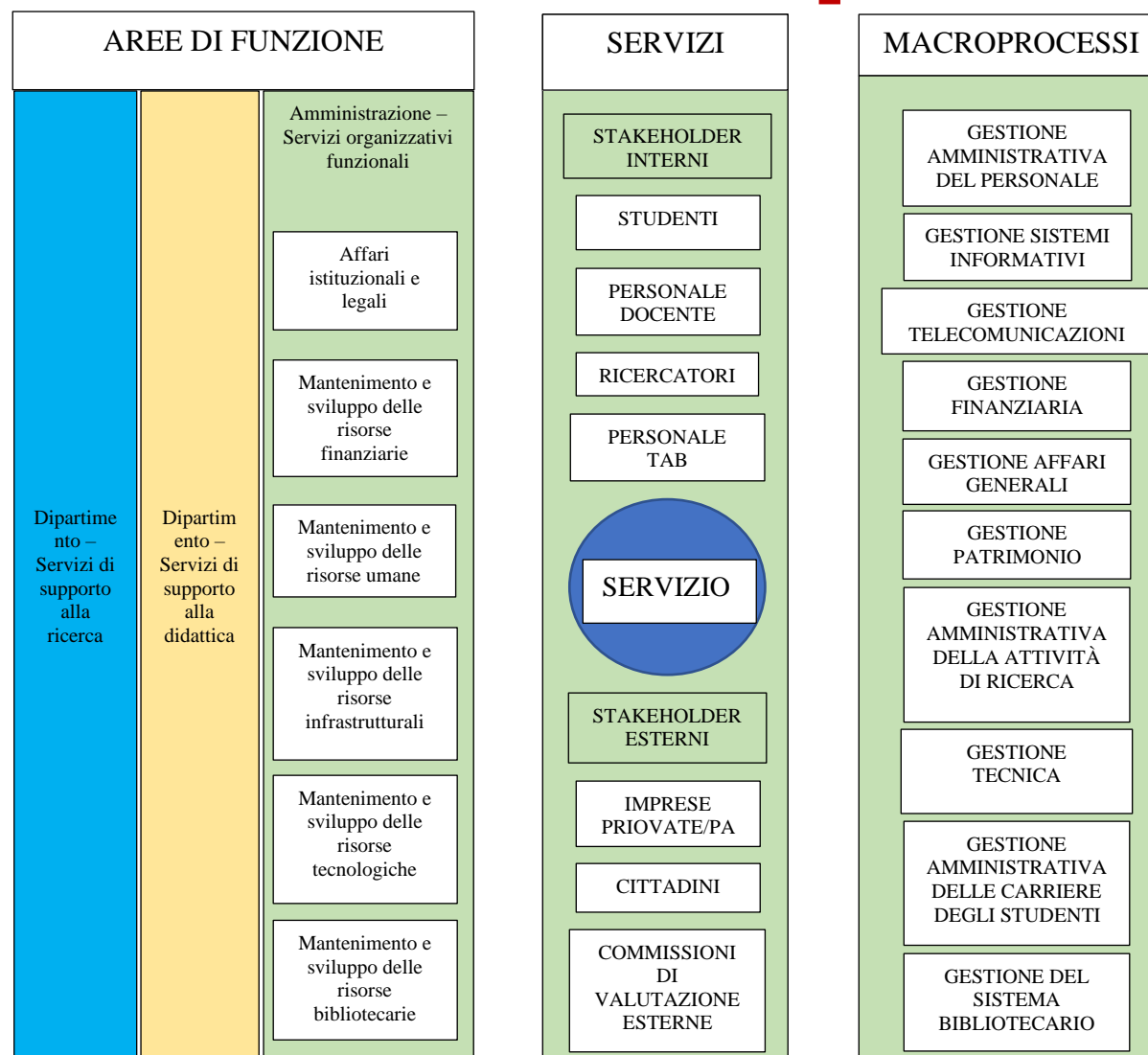


OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA DIREZIONE GENERALE



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 dieci Direzioni di Ateneo. In questo quadro ogni 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 pianificata da parte di ciascun Dirigente attraverso i cosiddetti "studi di fattibilità" in cui sono specificate le azioni, il personale e le tempistiche previste per il loro raggiungimento.

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. 25/10/2019 n. 989 "Linee Generali di indirizzo della programmazione delle università 2019-2021".



La declinazione degli obiettivi operativi perseguiti dalle attività del 2021 prende origine dal Documento di Programmazione Triennale di Ateneo 2021-2023. 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 27/01/2021. Tutti i documenti summenzionati sono consultabili nella sezione 'Programmazione' del sito web istituzionale di Roma Tre.

3.3 Obiettivi e piani operativi

3.3.1 Indicatori di impatto azione amministrativa

I target 2021 individuati per gli obiettivi generali di sistema fanno riferimenti ai limiti determinati dalla normativa vigente per il sistema universitario.

I target 2021 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 2021 RISPETTO AGLI INDICATORI GENERALI DI SISTEMA

Obiettivo	Indicatore	Risultato 2020	Target 2021	Risultato 2021
Garantire le spese di investimento e funzionamento dei servizi	Indicatore di personale	66,01%	<80%	65,20
Garantire la sostenibilità economico-finanziaria	Sostenibilità economico finanziaria	1,16	>1	1,20
Garantire la sostenibilità economica nel tempo	Indicatore di indebitamento	11,96%	<11%	8,18
Contrastare il precariato	Rispetto del limite di spesa per personale a tempo determinato	167.505,78 euro	<230.803,47 euro	€ 68.260,87
Garantire la corretta gestione economica dell'Ateneo	Bilancio di esercizio 2018	PAREGGIO	pareggio	UTILE

SPECIFICI PER AMBITO STRATEGICO

INDICATORI		TARGET 2021	RISULTATO 2021
OBIETTIVO STRATEGICO		II 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 DPTD		>=3% degli studenti iscritti <i>valore 2019/2020 – 3,26</i>	4,94%
Studenti di scambio <i>outgoing</i> <i>Numero studenti di scambio in uscita coinvolti nei programmi di mobilità europea nell'a.a. t/t+1</i> Obiettivo 3.A del DPTD		>=400 <i>valore medio 2017-2020 – 678</i>	414
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 DPTD		>85% <i>valore 2019/2020 – 87,88%</i>	90,01%
OBIETTIVO STRATEGICO		II Sviluppare e potenziare la ricerca	
<i>Gli indicatori sono collegati agli obiettivi del Documento di programmazione triennale “Ricerca” (DPTR)</i>			
Nuove prese di servizio di Ricercatori a TD <i>Numero di ricercatore a TD in servizio</i> Obiettivo OF del DPTR		>145 <i>valore 2020 – 153</i>	169

OBIETTIVO STRATEGICO	III Agire per lo sviluppo economico e culturale del paese <i>Gli indicatori sono collegati agli obiettivi del Documento di programmazione triennale "Terza Missione" (DPTR)</i>	
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 (DPTD)	> 200	220
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 DPTM	< 40	35,94
	<i>valore 2019 – 42,43</i>	
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>	< -15 gg	-15,44 gg
	<i>valore 2020 -5,5</i>	
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	8,75
	<i>valore 2019 - 8,09</i>	
AMBITO PERSONALE		
Grado di soddisfazione utenti sui servizi di amministrazione e gestione del personale interno <i>Questionario sui servizi tecnico-amministrativi di Ateneo: media dei giudizi dei docenti e del personale TAB in merito alla domanda "in riferimento ai servizi di amministrazione e gestione del personale indicare il grado di soddisfazione complessivo", su scala 1-10</i>	>6	7,15
	<i>valore 2020 - 7,9</i>	
Grado di soddisfazione utenti dei servizi di amministrazione e gestione del personale esterno	>6	8,33

Questionario sul ciclo di vita dei contratti di insegnamento: media dei giudizi CSAT complessiva	valore 2020 - 8,03	
AMBITO SERVIZI SOCIALI E WELFARE		
Grado di soddisfazione utenti rispetto agli strumenti di welfare	>6	7,64
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.	valore 2020 - 8,03	
AMBITO APPROVVIGIONAMENTI		
Costo telefonia fissa per persona	<50,00 €	€ 39,8
Utenze e canoni per telefonia fissa (codice SIOPE SX.U.1.03.02.05.001) f personale (docenti + personale tab + assegnisti + dottorandi)	valore 2020 - 36,8 euro	
Costo telefonia mobile per persona	<200,00 €	€ 161
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	valore 2020 - 158,57 euro	
Fitti passivi	<1.000.000,00 €	€ 61.000,00
Spesa per Locazioni (codice SIOPE 2510 e SX.U.1.03.02.07.001)	valore 2020 - 1.546.199,22 euro	
AMBITO EDILIZIA		
Tempestività degli interventi	>6	6,96
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.	valore 2020 - 8,03	

3.3.2 Obiettivi operativi

Il Piano Integrato 2021-23 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	Relaz. con l'obiet. Strateg	Anticorruzione Trasparenza	Direz.	nome	descrizione	indicatore	Target 2021	Risultato 2021	Budget attività (v. tabella a p.15) ove applicabile
1	Innovazione	IV	A	6	Ottimizzazione processi	Aggiornamento della mappatura dei servizi/processi con rilevazione del rischio corruttivo	Pubblicazione sulla piattaforma dedicata dello schema aggiornato dei processi e del relativo valore di rischio corruttivo	100%	100%	
2	Innovazione	IV	A	6	Report rischio corruttivo	Realizzazione di un nuovo report del rischio corruttivo a partire dalla nuova mappa dei processi	Pubblicazione sul sito dell'amministrazione trasparente del documento che descrive la nuova mappa del rischio corruttivo	100%	100%	
3	Mantenimento	IV	T	6	Esposizione dati obbligatori	presidiare l'aggiornamento e il monitoraggio costante dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della L. 190/2012 e decreti attuativi	Tabelle aggiornate al valore corrente	100%	100%	
4	Sviluppo	IV	A	1	Piano formativo di ateneo	Attivare un piano formativo di Ateneo negli ambiti dei lavoro agile, informatizzazione dei processi,	Numero corsi attivati per totale del personale TAB	4	4	EE.3

						sicurezza informatica e anticorruzione	coinvolto superiore all'80%			
5	Sviluppo	IV	T	1	Gestione della performance di Ateneo	Modificare il sistema di definizione, monitoraggio e valutazione della performance di Ateneo	Attivazione di strumenti di monitoraggio e rendicontazione	100%	100%	EE.2
6	Sviluppo	IV		2	Gare Servizi Integrati	Attivare due procedura di gara per l'assegnazione del servizio di gestione dei serizi integrati di Ateneo	Pubblicazione bando di gara	100%	100%	
7	Sviluppo	IV		2	Nuova sede del Rettorato	Attivazione della nuova sede del rettorato con trasferimento delle attività	uffici attivi nella nuova sede	100%	100%	EE.1
8	Sviluppo	IV		3	Manuale di contabilità allegato al Regolamento di Amministrazione Finanza e Contabilità	Predisposizione e sottoposizione al CdA del Manuale di contabilità allegato al Regolamento di Amministrazione Finanza e Contabilità	Formalizzazione di una proposta di manualeManuale	100%	100%	
9	Sviluppo	IV		3	Governo dei servizi amministrativi e didattici dipartimentali	Definizione e omogeneizzazione delle procedure contabili, di bilancio e di offerta formativa con le strutture dipartimentali e consolidamento delle corrette dipendenze funzionali	Circolari operative, decreto di integrazione delle competenze delle direzioni e delle aree di riferimento	100%	100%	
10	Sviluppo	IV		3	Offerta Formativa per la didattica	Istruttoria amministrativa per attivazione nuovi corsi di studio a.a. 2021/2022	Invio a MUR e ANVUR proposte di attivazione nuovi corsi di studio a.a. 2021/2022, nei tempi previsti dalla norma	100%	100%	D.1
11	Innovazione	IV		4	Segnaletica di Ateneo	Redazione di un capitolato per l'affidamento del completamento del sistema di segnaletica di Ateneo	Pubblicazione di un capitolato di gara	100%	100%	EE.1
12	Innovazione	IV		4	Servizi di Pulizia	Redazione di un capitolato per l'affidamento dei servizi di pulizia di Ateneo di Ateneo	Pubblicazione di un capitolato di gara	100%	100%	
13	Sviluppo	IV	T	5	Aggiornamento Amministrazione Trasparente	Implementazione del portale dell'Amministrazione Trasparente	Adeguamento del portale	100%	100%	
14	Sviluppo	IV		5	Nuovo sistema Segreterie Studenti	Redazione di un capitolato di gara per l'affidamento della fornitura di una piattaforma di gestione della carriera degli studenti	Completamento della documentazione tecnica di gara	100%	100%	EE.2

15	sviluppo	IV		6	Servizio prestito interno al Sistema	Ampliare il servizio di prestito all'interno del Sistema Bibliotecario con nuove funzioni e nuovi servizi	Disponibilità dei nuovi servizi	60%	70%	
16	Innovazione			6	Dematerializzazione tirocini	Informatizzazione e completa dematerializzazione dei processi amministrativi relativi all'iter dei tirocini di Ateeno	Procedure informatizzate	90%	95%	TM.1
17	Sviluppo			6	Valutazione dei Rischi degli edifici in uso	Documento di Valutazione dei Rischi	Completamento dei Documenti di Valutazione dei Rischi	100%	100%	
18	Mantenimento, innovazione	III		7	Programma biennale 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 l'incremento del numero di progetti presentati e della loro qualità e competitività	90%	90%	R.3
19	Innovazione	III		7	Anagrafe dei progetti di ricerca	Creazione dell'Anagrafe dei progetti di ricerca	Realizzazione di una piattaforma applicativa finalizzata alla necessità di raccogliere le competenze dell'Ateneo nell'ambito della ricerca di base e di tipo applicativo	100%	100%	
20	Innovazione	IV		8	Anagrafica impiantistica di Ateneo	Completamento dell'anagrafica impiantistica completa ed inserimento degli asset sul sistema informatico (infocad) di ateneo	censimento di tutti gli asset sul sistema Infocad	100%	100%	EE.1
21	Sviluppo	IV	T	Dirigente staff DG	Programma triennale lavori pubblici e programma biennale acquisizione forniture e servizi e adempimenti connessi	Corretto completamento della adozione del programma triennale dei lavori pubblici e del programma biennale delle acquisizioni di forniture e servizi	Presentazione del programma completo	100%	100%	EE
22	Sviluppo	I		Dirigente staff DG	Contrasto alla dispersione	Attivazione di un sistema coordinato di supporto agli studenti del primo anno	Numero totale di ore di tutorato messe a bando per borse mirate al supporto agli studenti per tutte le strutture dipartimentali	60.000	60.000	D.4

23	Sviluppo	IV		Dirigente staff DG	Smart Office	Dotazione di postazioni informatiche mobili e servizi di informatizzazione processi	Numero di postazioni mobili attivate	300	350	EE.2
----	----------	----	--	--------------------	--------------	-------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------	-----	-----	------

La declinazione degli obiettivi è consultabile nell'ALLEGATO 3.

3.4 Obiettivi individuali

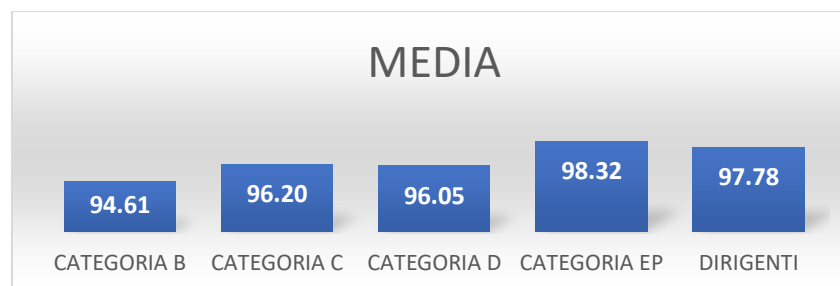
Le modalità, i tempi e i parametri utilizzati per la valutazione della performance individuale sono dettagliatamente descritti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ateneo, così come validato dal Nucleo di Valutazione nella riunione del 22/01/2021 (prot. n. 7579 del 25/01/2021).

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 agli 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 2021, utilizzando le schede di sintesi di ogni obiettivo. La scheda è stata poi utilizzata per certificare il raggiungimento degli obiettivi fissati.

La valutazione del personale dirigente, tecnico-amministrativo e bibliotecario è stata completata al termine del mese di marzo 2022 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 **19 luglio 2022** ha confermato il parere espresso dal Nucleo di Valutazione riunitosi il giorno **30 giugno 2022**.

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 2021 concorre, insieme alle indagini di *customer satisfaction*, a certificare il raggiungimento completo degli obiettivi di ciascun ufficio amministrativo.

Come premesso l'Ateneo dal 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 2022 sono state effettuate 3 rilevazioni di *customer satisfaction* destinate ai cittadini non dipendenti dell'Ateneo titolari di incarichi di docenza nel 2021, 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, a cui si aggiungono le rilevazioni di *customer satisfaction* destinate agli studenti che hanno svolto un'esperienza Erasmus nell'a.a. 2020/21 e quella associata all'utilizzo del sistema di ticketing Help Desk di Ateneo nel corso del 2021.

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 cinque 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 quarta 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 2021 risulta in linea con quello del 2020 ed evidenzia un leggero miglioramento del livello di soddisfazione sulla quasi totalità degli argomenti esposti.

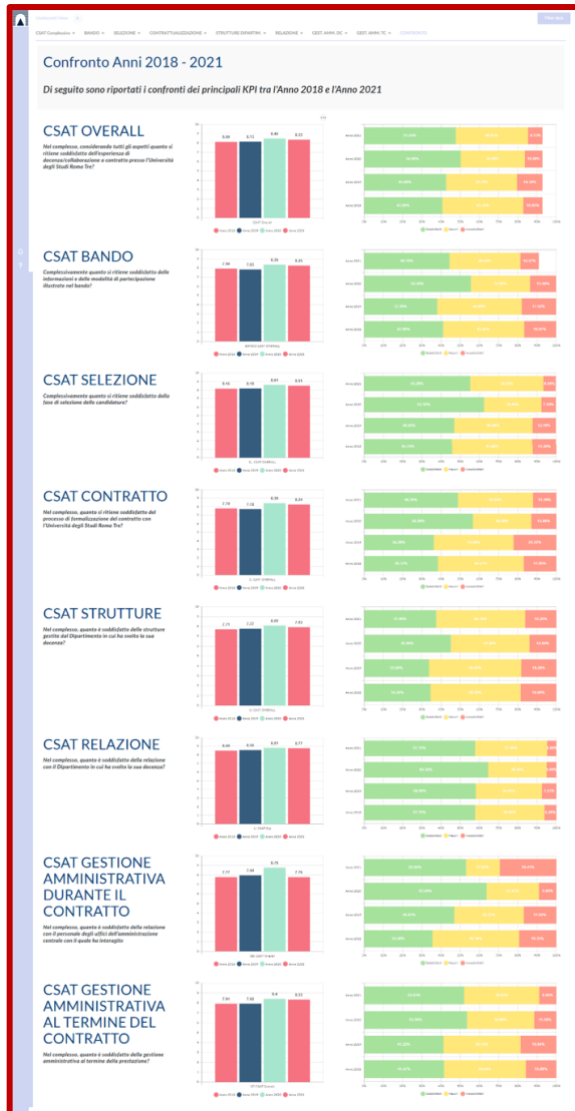
Di seguito sono riportati alcuni dati di sintesi (per la consultazione integrale dei dati disponibili si rimanda al "Cruscotto della Performance" del portale di Ateneo consultabile al link seguente: <https://www.uniroma3.it/ateneo/programmazione/cruscotto-performance/>):



Campagna di customer satisfaction sulle attribuzioni di contratti di insegnamento – Soddisfazione complessiva (1-10)



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



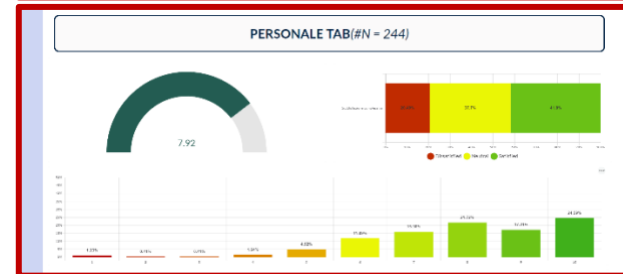
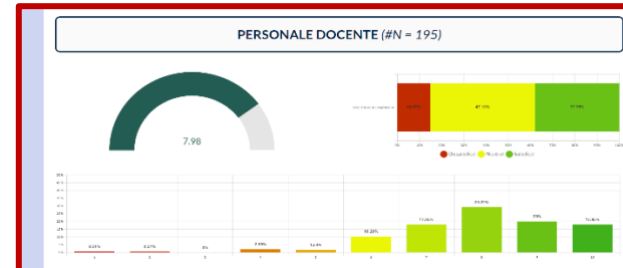
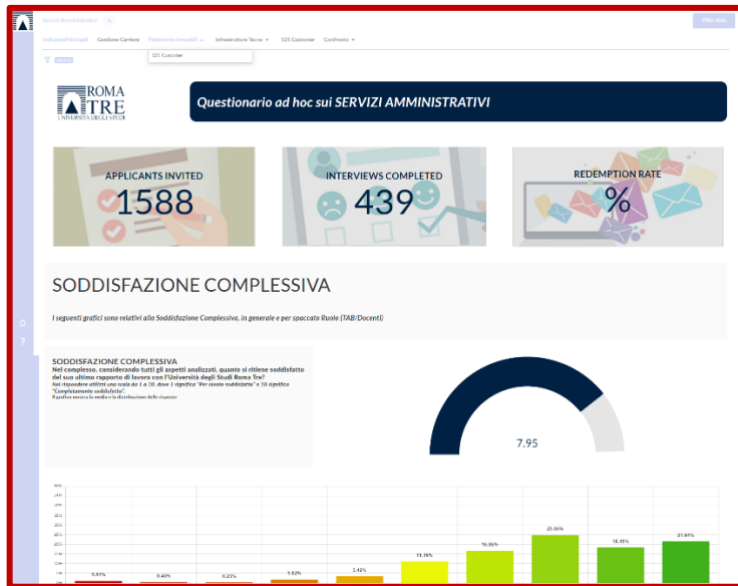
Campagna di customer satisfaction sulle attribuzioni di contratti di insegnamento – Confronto anni 2018-2021



Campagna di customer satisfaction sulle procedure di acquisto – confronto 2018-2021

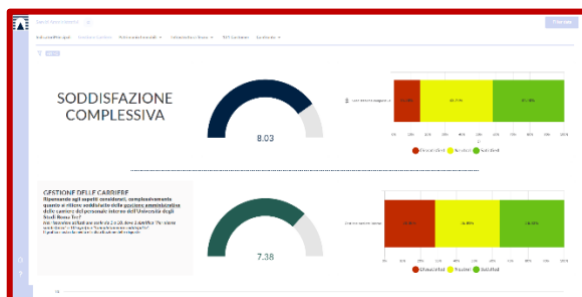


Campagna di customer satisfaction sulle esperienze Erasmus



Campagna di customer satisfaction di valutazione dei servizi amministrativi – Soddisfazione complessiva (1-10)

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

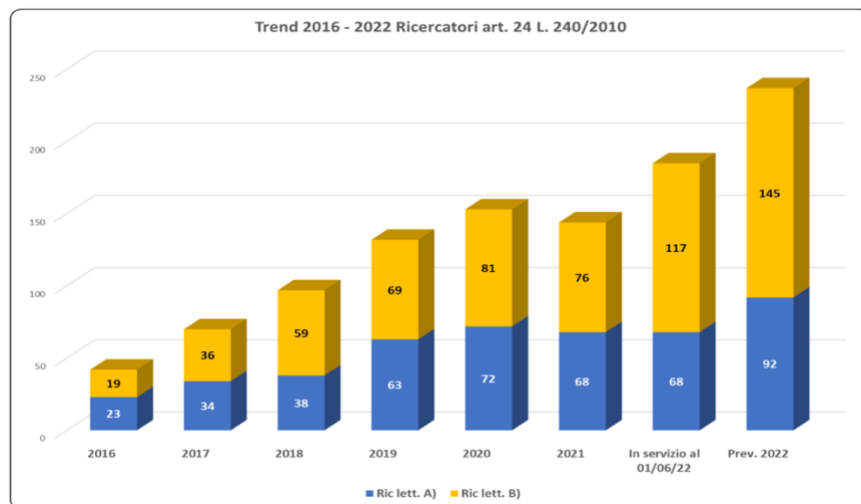


Campagna di customer satisfaction rivolta a docenti e personale TAB – valutazione gestione carriera, infrastruttura tecnologica e patrimonio immobiliare.

4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

4.1 Piani di reclutamento dei ricercatori

Il periodo 2016-2021 è stato caratterizzato da un ampio programma assunzionale volto ad aumentare la componente dei ricercatori L. 240/2010 all'interno dell'organico di Ateneo. Nel periodo considerato si è assistito ad una crescita dei ricercatori in servizio dalle 42 unità del 2016 alle 145 unità del 2021.



Per la realizzazione di tale importante piano di reclutamento sono stati determinanti i piani straordinari di sviluppo della didattica e della ricerca a valere su risorse proprie del bilancio di Ateneo, 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.

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 e l'attuazione, entro i termini stabiliti dai decreti di assegnazione ministeriali, dei piani straordinari di reclutamento, ha comportato un'articolata fase istruttoria e un'intensa attività di gestione 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, di monitoraggio dei tempi di effettivo utilizzo delle risorse. 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, soprattutto a carico dell'Area del Personale che ha saputo gestire tutte le maggiori procedure concorsuali entro i termini previsti.

4.2 Turn over e programmazione del personale

Nel rispetto del limite di sistema, il Miur, come noto, provvede annualmente all'assegnazione delle disponibilità assunzionali a ciascun ateneo e riconosce una quota premiale di punto organico differenziata in base ai risultati dei singoli atenei negli indicatori di spese di personale e Isef. Tenuto conto dei buoni risultati ottenuti nei citati indicatori, anche per il 2021, 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 di una ulteriore quota premiale.

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*.

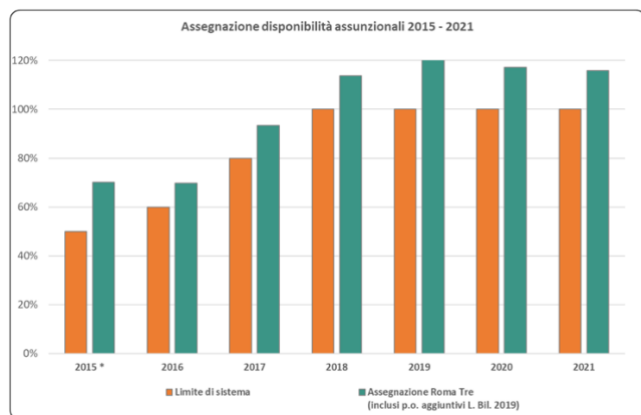
La tabella seguente riporta per il periodo 2015-2021 l'assegnazione premiale di punto organico e la quantificazione rispetto al limite di sistema, nonché la quantificazione dell'importo complessivo stimato di risorse finanziarie aggiuntive necessarie alla copertura oltre i risparmi da cessazioni, da consolidare nei bilanci degli anni successivi alle effettive prese di servizio del personale neoassunto.

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

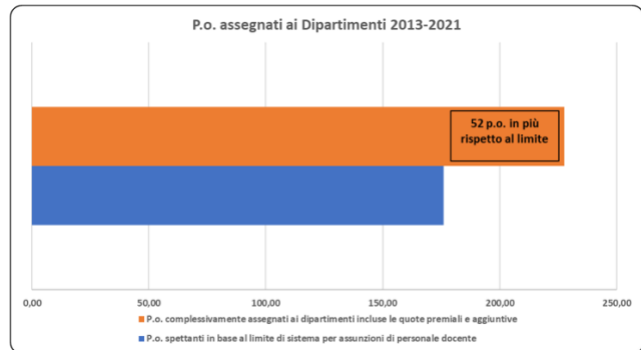
Assegnazione delle disponibilità assunzionali nel periodo 2015 – 2021

	2015 *	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Limite di sistema	50%	60%	80%	100%	100%	100%	100%
Assegnazione Roma Tre (inclusi p.o. aggiuntivi L. Bil. 2019)	70,18%	69,70%	93,43%	113,70%	137,29%	117%	116%
Differenza percentuale rispetto al limite di sistema	40,36%	16,17%	16,79%	13,70%	37,29%	17,19%	15,81%
P.o. premiali (inclusi p.o. aggiuntivi L. Bil. 2019)	6,66	3,57	5,09	4,55	11,30	5,13	3,93
Costo p.o. premiali (in base al costo medio p.o.)	757.734,84	406.173,18	579.109,66	517.671,70	1.222.750,40	579.731,04	445.225,77
TOTALE P.O. PREMIALI 2015-2021	40,23						
TOTALE COSTO P.O. PREMIALI 2015-2021	4.508.396,59						

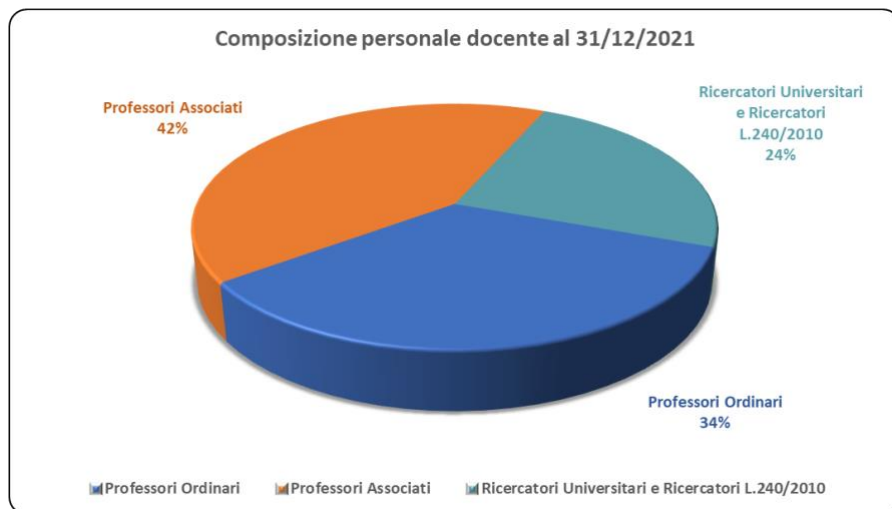
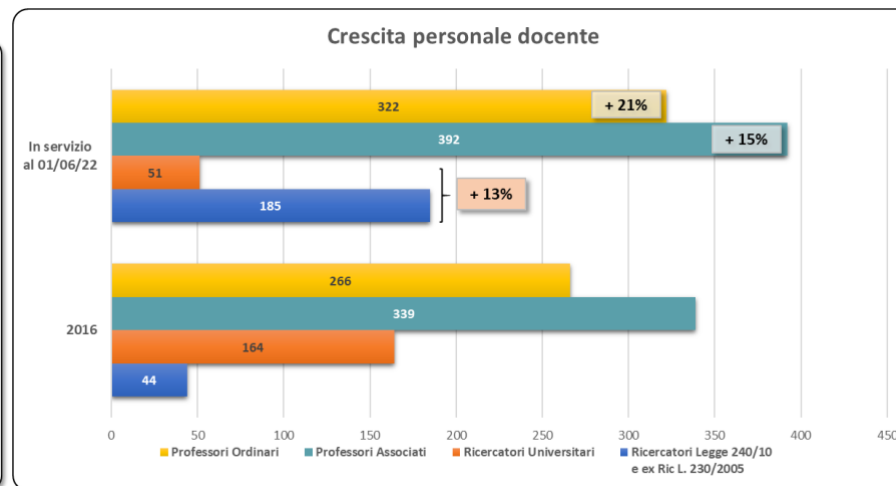
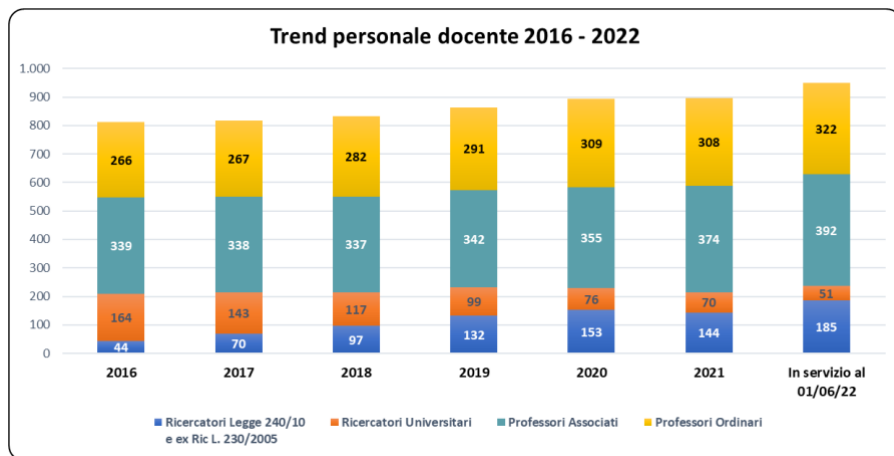
* La differenza tra le assegnazioni 2015 e quelle degli anni successivi risente della modifica nella metodologia di calcolo degli indicatori, con l'esclusione dell'accordo di programma dalle entrate complessive.



La riconosciuta solidità della struttura economica, patrimoniale e finanziaria dei bilanci di Ateneo ha garantito l'attrazione e la copertura finanziaria di ampie disponibilità assunzionali, che hanno consentito, nel periodo 2013-2021, la distribuzione ai dipartimenti di un totale di circa 228 p.o. un valore pari al 30% 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 176 p.o.



In questo contesto, è stato fondamentale il lavoro messo in campo dalla struttura amministrativa, sia in termini di programmazione che di gestione delle risorse finanziarie, a partire dalla redazione del budget di previsione dell'Ateneo che ha sempre tenuto conto non solo della previsione delle dinamiche stipendiali del personale in servizio ma anche della necessaria copertura delle disponibilità assunzionali derivanti dalle assegnazioni di punti organico già note e non ancora completamente utilizzate e 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 effettiva copertura finanziaria in sede di attuazione.



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

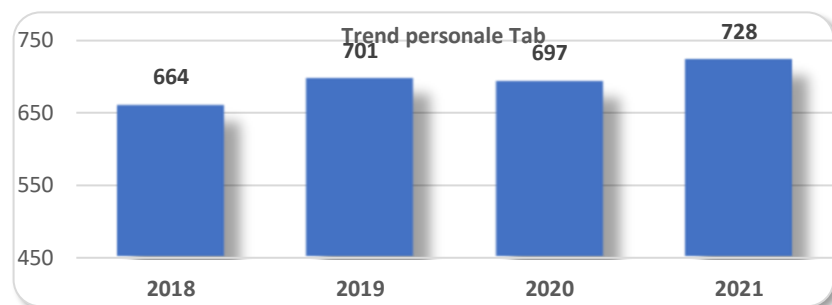
assunzioni di personale docente esterno all'Ateneo. La destinazione vincolata di risorse sin nella fase di programmazione delle disponibilità assunzionali ha sempre garantito il pieno rispetto di tale vincolo, con una percentuale di assunzioni per il 2021 pari al 47% del totale dei punti organico utilizzati per assunzioni di professori di I e II fascia e una percentuale media nel triennio 2019-2021 pari al 38%.

Rispetto dei vincoli normativi relativi al personale

Disposizioni normative	Limite	Risultato di Ateneo
Limite minimo assunzione di personale docente esterno - Art. 18, comma 4, L.240/2010	Almeno 20%	- 47% nel 2021 - 38% nel periodo 2019-2021
Limite massimo assunzioni ex Art. 24, comma 6, L.240/2010	Massimo 50% nel periodo 2013-2019	- 43% nel periodo 2013-2021
Rapporto Professori Ordinari su totale Professori - Art.2,c. 2, lett.a) DPCM 24/06/2021	Massimo 50% di Professori I fascia sul totale di I e II fascia	- 45% al 31/12/2021
Assunzioni Ricercatori art. 24, c. 3, lett.b) L. 240/2010 rispetto alle assunzioni di Professori Ordinari - Art.2,c. 2, lett.b) DPCM 24/06/2021	N° ricercatori art. 24, c. 3, lett b) reclutati non inferiore al n° di professori di I fascia reclutati nello stesso periodo	- Rapporto del 105% nel 2021 tra ricercatori lett.B) reclutati e professori I fascia
Rapporto tra Ricercatori art. 24, c. 3, lett. a) e Professori di I e II fascia - Art. 2, c.2, lett. c) DPCM 24/06/2021	Almeno 10%	- 10% al 31/12/2021

Tale risultato è il frutto delle attività di monitoraggio continuo delle procedure di effettivo utilizzo delle risorse messa in atto dagli uffici competenti, tra in quali in particolare gli uffici afferenti all'Area del Personale e all'Area Programmazione e Controllo, a supporto della programmazione delle risorse assunzionali da parte degli Organi di Governo e al fine di tenere costantemente sotto controllo i limiti e i vincoli previsti dalle normative vigenti.

Per quanto riguarda il personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario, nel 2021 si è proseguito nelle azioni di reclutamento già avviate nel periodo 2019-2020 ai fini dell'assunzione delle nuove professionalità necessarie alla realizzazione di interventi di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi amministrativi. Nel 2021 è stata realizzata una espansione della pianta organica per 31 unità, al lordo del personale cessato, corrispondenti ad un aumento di circa il 4,5% rispetto alle unità di personale in servizio alla fine del 2020. Nell'ultimo quadriennio si è assistito ad un aumento dalle 664 unità in servizio alla fine del 2018 alle 728 unità in servizio al 31/12/2021, con un aumento del 9,6% della pianta organica. Di particolare importanza è stata l'assunzione, nel corso del 2021, di 44 nuove unità di personale nelle categorie C e D, che ha consentito di rinforzare e innovare le attività e i processi dell'amministrazione centrale e delle strutture dipartimentali. Nel triennio 2019 – 2021 sono state realizzate un totale pari a 107 nuove assunzioni, che hanno garantito non solo la completa copertura delle cessazioni realizzatesi nello stesso periodo ma anche la crescita della pianta organica in essere.



4.3 Sostenibilità economico-finanziaria

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

Nella tabella seguente è riportato l'andamento degli indicatori per il periodo 2015-2020 e la previsione per l'anno 2021. 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 e che pertanto gli indicatori ufficiali per il 2021 non sono ancora disponibili al momento della redazione della presente relazione.

Andamento degli indicatori di sostenibilità D.Lgs. 49/2012 nel periodo 2015-2021

Indicatore	Limite massimo	Valore di Ateneo 2015	Valore di Ateneo 2016	Valore di Ateneo 2017	Valore di Ateneo 2018	Valore di Ateneo 2019	Valore di Ateneo 2020	Prev. 2021
Indicatore di spese del personale (Art. 5 D.Lgs. 49/2012)	80%	62,26%	59,76%	60,85%	62,33%	65,98%	65,11%	65,28%
Indicatore di indebitamento (Art. 6 D.Lgs. 49/2012)	15%	12,77%	9,16%	12,74%	13,45%	11,96%	8,43%	8,18%
I SEF - Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (Art. 7 D.Lgs. 49/2012)	Positivo se > 1	1,21	1,28	1,24	1,21	1,16	1,2	1,2

In termini di valutazione legata all'assegnazione di risorse, gli indicatori più rilevanti sono l'indicatore delle spese di personale e l'Isef, per i quali si prevedono risultati ampiamente positivi. Più in dettaglio, l'indicatore sulle spese di personale per il 2021 presenta un valore previsto pari a poco più del 65%, 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 1,2. 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 2021, alla distribuzione della quota premiale sulle disponibilità assunzionali posizionandosi, nel sistema universitario, al 21° posto come ammontare di risorse aggiuntive di punto organico assegnate.

Grazie ai risultati raggiunti negli indicatori è stato, inoltre, possibile procedere all'assunzione di ricercatori lett. a) oltre i limiti di turn over previsti dalla normativa vigente.

4.4 Programmazione e gestione del bilancio

Nel corso del 2021 è stata data attuazione per la prima volta al nuovo assetto organizzativo della programmazione strategica dell'Ateneo, con l'approvazione da parte del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 26 e del 27 gennaio 2021, del Documento di programmazione per il triennio 2021-2023, il quale definisce la programmazione strategica dell'Ateneo nei tre ambiti delle attività istituzionali, integrando in un unico documento i precedenti piani strategici per didattica, ricerca e terza missione.

Il nuovo assetto organizzativo è stato proposto dal Direttore Generale in collaborazione con i Dirigenti delle aree più direttamente coinvolte negli ambiti delle principali attività istituzionali, ed è frutto di una lunga e articolata interlocuzione con i Prorettori alla didattica, alla ricerca e alla terza missione e con le competenti Commissioni istruttorie dei due organi collegiali di governo dell'Ateneo.

Il nuovo assetto organizzativo della programmazione strategica ha consentito di razionalizzare il quadro complessivo della documentazione formale da adottare e di semplificare l'intero processo con una maggiore integrazione tra i vari documenti programmatori e una maggiore efficienza dell'intero sistema.

Con riferimento alla programmazione e alla 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 si ricordano i due piani straordinari per la didattica e la ricerca, e il finanziamento del 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 completa dismissione dei fitti passivi.

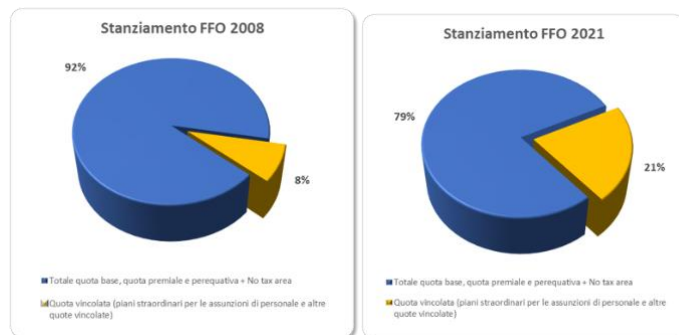
Il budget unico di previsione 2021 è stato approvato, come sempre fatto anche negli esercizi precedenti, nel rispetto dei tempi imposti dal regolamento e della necessità di poter disporre, in un quadro di certezza economica e finanziaria, di uno strumento di programmazione adeguato, caratterizzato dallo stesso rigore e dalla stessa visione di programmazione di lungo termine dimostrati sino ad ora. Il bilancio di esercizio 2021 sarà approvato entro la fine del mese di giugno, a conclusione delle procedure di elezione del nuovo Rettore.

4.5 FFO e finanziamenti ministeriali

A livello di sistema universitario nazionale, nel 2021 prosegue la crescita dello stanziamento per FFO già registrata nel 2020, con € 525 mln in più rispetto al 2020 e € 874,7 mln in più rispetto al 2019. Lo stanziamento complessivo torna, quindi, ai livelli 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 particolare evidenza rivestono il finanziamento destinato alla realizzazione dei piani straordinari per il reclutamento e il finanziamento per i dipartimenti di eccellenza.

Analizzando l'assegnazione libera di FFO, corrispondente alla somma tra quota base, quota premiale e intervento perequativo, tenuto conto anche delle assegnazioni libere a valere sul finanziamento ex DL 34/2020, il finanziamento di sistema si riduce per oltre € 600.000.000 rispetto allo stanziamento 2008. Ne deriva che pur in presenza di uno stanziamento che in valore assoluto corrisponde a quello del 2008, le risorse libere a disposizione della autonoma programmazione del sistema universitario si sono andate erodendo. In termini percentuali, si è passati da una percentuale del 92% di assegnazione libera sullo stanziamento complessivo 2008 a una percentuale del 79% sul 2021.



Per l'Università degli Studi Roma Tre l'assegnazione di FFO 2021 per quota base, quota premiale e intervento perequativo è stata pari a circa € 108.200.000. Tale assegnazione sale a circa € 112.600.000 considerando anche il finanziamento a compensazione della no tax area e la relativa assegnazione a saldo, comunicata agli Atenei solo all'inizio del mese di giugno 2022, con uno stanziamento in linea rispetto all'assegnazione 2020. Tra le risorse libere è necessario considerare, inoltre, le risorse ex DL 34/2020 con una assegnazione pari a € 1.100.000 circa.

4.6 Analisi costo standard

La Direzione Generale ha dato mandato agli uffici, già a partire dallo scorso anno, di approfondire i dati analitici del modello costo standard e le cause del suo andamento nel tempo. Per il triennio 2021-2023 il modello è definito dal DM 1015 del 04/08/2021 che sostanzialmente conferma quanto previsto per il triennio precedente dal DM 585/2018.

Nel periodo 2018-2021 il peso del nostro Ateneo nel sistema si è ridotto per oltre il 7% passando da un peso sul sistema pari a 1,78% nel 2018 ad un peso nel 2021 pari a 1,64%, con una conseguente riduzione del finanziamento riconosciuto per la sola quota costo standard misurabile in circa € 2,3 mln. Nel mese di giugno 2022 il Mur ha reso noti i dati di dettaglio per il calcolo del costo standard 2022, basato sui dati degli studenti regolari per l'a.a. 2020/2021. La crescita delle immatricolazioni nel periodo della pandemia ha avuto un effetto positivo sul risultato del modello costo standard 2022, che assegna a Roma Tre una percentuale sul sistema pari a 1,69%, in miglioramento rispetto al dato 2021. Il risultato raggiunto risulta però ancora molto lontano rispetto al dato 2018, primo anno di applicazione del nuovo modello costo standard.

	FFO 2018	FFO 2019	FFO 2020	FFO 2021	FFO 2022
Peso costo standard Roma Tre	1,78%	1,72%	1,68%	1,64%	1,69%

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 2,03% sul sistema nel 2021 (a.a. 2019/2020). Mentre gli studenti regolari del sistema universitario crescono nel periodo di assegnazione 2018-2021 del 7,74%, gli studenti regolari di Roma Tre rimangono sostanzialmente stabili con 193 studenti in meno nell'a.a. 2019/2020 rispetto al 2016/2017 e riduzione dello 0,9%. Nel modello 2022 si verifica una crescita rispetto all'anno precedente; tuttavia nel confronto con i dati 2018 il sistema cresce molto di più, con una variazione di studenti regolari per Roma Tre pari al 7,23% (1.546 studenti in più rispetto al modello 2018) a fronte di un aumento di sistema nella misura del 14,58%;
- la riduzione nel numero di studenti regolari è particolarmente evidente nei corsi di laurea dell'area scientifico-tecnologica, per i quali a fronte di un aumento degli iscritti di sistema per una percentuale del 9,93% si verifica una riduzione per una percentuale del 10,77%, con 518 iscritti regolari in meno nell'a.a. 2019/2020 rispetto all'a.a. 2016/2017. Nel modello 2022 si realizza una crescita rispetto al 2021 in linea con quella di sistema, ma nel confronto con i dati del modello 2018 si evidenzia una riduzione degli studenti regolari di Roma Tre per una quota pari al 6,59% a fronte di un aumento di sistema del 15,42%. Questo andamento deve essere oggetto di particolare attenzione anche in considerazione della diminuzione che si è registrata nelle immatricolazioni per l'a.a. 2021/2022. Tenuto conto del maggior peso nel modello degli iscritti nell'area scientifico-tecnologica, tale riduzione ha avuto un effetto rilevante nel risultato ottenuto nel modello 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 2018-2021 del 6,29%, gli studenti regolari +1 iscritti a Roma Tre si riducono per 446 unità, con una diminuzione del 1,75%. Anche in questo caso, nel modello 2022 si registra una crescita in linea con quella di sistema rispetto al 2021 ma nel confronto con il costo standard 2018 a fronte di un aumento per Roma Tre per una quota pari al 3,51%, il sistema cresce del 12,13%.

Dall'analisi dei dati del costo standard 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.

A tal fine per l'a.a. 2021/2022 è stato previsto con delibera del CdA del 15/02/2021, di intesa con il Gruppo di Lavoro per l'Orientamento dell'Ateneo (GLOA), lo stanziamento di € 700.000 per il finanziamento di assegni di tutorato a favore di studenti capaci e meritevoli iscritti a corsi di laurea magistrale e di dottorato, con l'obiettivo di svolgere attività di tutorato, didattico-integrative, propedeutiche e di recupero, al fine da un lato di supportare i nuovi studenti nell'affrontare le difficoltà di approccio con la realtà universitaria e con le sue dinamiche di funzionamento, per poter usufruire nel modo più efficace dell'attività didattica e degli ulteriori servizi

offerti dall'Ateneo, e dall'altro di sostenere i nuovi studenti nell'acquisizione di metodi di studio efficaci, nel passaggio tra il mondo della scuola e quello accademico, per il sostenimento di esami di particolare difficoltà.

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.

È necessario, infine, 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, 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.

4.7 Tasse e contributi degli studenti

L'Ateneo ha provveduto alla redazione e all'emanazione del nuovo Regolamento Tasse, aggiornato in applicazione degli ulteriori aggiornamenti normativi, il quale ha non solo recepito le nuove disposizioni ma ha anche ampliato la portata degli interventi, estendendo l'esenzione ai redditi per gli esoneri totali, 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. Sono stati inoltre definiti gli importi degli esoneri parziali a livelli inferiori rispetto a quelli massimi stabiliti dalla legge. Allo stesso tempo sono rimasti invariati gli importi di tasse e contributi a carico di tutti gli studenti che non rientrano nei requisiti previsti per la no tax area, evitando quindi un aumento della contribuzione a carico di coloro che non risultano beneficiari dei relativi esoneri ed evitando l'aumento degli importi di tasse e contributi a carico degli studenti nelle fasce di reddito più elevate, con l'obiettivo, raggiunto, di mantenere gli importi dovuti allo stesso livello previsto per l'a.a. 2016/2017.

4.8 Bilancio consuntivo 2021

Anche per il 2021, 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, con la chiusura del bilancio con un risultato di utile di esercizio. Una quota di utile sarà destinata a patrimonio netto vincolato, da un lato in applicazione di norme di legge e dall'altro a copertura del finanziamento di progetti pluriennali già previsti a budget 2022. La quota residua potrà essere destinata a interventi di sviluppo.

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, che rappresentano una quota pari al 57% dei costi totali in conto economico, inclusi gli oneri finanziari e straordinari e le imposte, nel corso del 2021 è stata garantita:

- la copertura finanziaria degli adeguamenti stipendiali 2020 (liquidati ad aprile 2021 a seguito dell'emanazione del DPCM 13/11/2020), già accantonati a bilancio 2020, e il relativo consolidamento;
- l'accantonamento degli adeguamenti stipendiali 2021, quantificati nella misura del 0,91% a seguito della recente emanazione del DPCM 15/03/2022;
- il consolidamento degli adeguamenti stipendiali per il biennio 2018-2019, come definiti dal DPCM 03/09/2019;
- la copertura finanziaria di classi e scatti 2020 e il consolidamento di classi e scatti 2018-2019;
- l'accantonamento per classi e scatti 2021, in vista della loro liquidazione avvenuta ad aprile 2022;
- il consolidamento degli aumenti stipendiali per il personale dirigente e tab in applicazione del CCNL 2016-2018;
- l'accantonamento delle risorse necessarie alla copertura degli incrementi stipendiali attesi dalla sottoscrizione del CCNL 2019-2021.

Con riferimento agli altri costi di natura obbligatoria, nel bilancio 2021 è stata assicurata la completa copertura dei costi di funzionamento e di gestione degli immobili di Ateneo, per un importo pari a circa € 26.000.000. Nel 2021, come si approfondirà nel seguito della presente relazione, si è raggiunto l'obiettivo di azzeramento dei costi per fitti passivi; allo stesso tempo negli ultimi due anni sono stati estinti i primi mutui accesi per l'acquisto in proprietà degli immobili dell'Ateneo in adesione agli accordi di programma stipulati nel tempo per lo sviluppo della nostra università.

Sul fronte della didattica, i costi complessivi degli interventi a favore degli studenti ammontano a circa € 4.500.000.

Per il funzionamento dei centri di gestione, il budget destinato ai Dipartimenti è stato pari complessivamente a € 5.000.000, dei quali € 4.000.000 come assegnazione di budget 2021 e fino a un massimo di € 1.000.000 derivante dalle economie di bilancio derivate dalla situazione pandemica 2020 che ha rallentato le attività programmate dei dipartimenti. Per il Sistema Bibliotecario di Ateneo è stato assicurato il finanziamento di € 1.200.000.

Con riferimento, infine, alla copertura delle borse di dottorato, l'Ateneo ha garantito il finanziamento di n. 425 borse

Anche per il 2021 il bilancio ha potuto sostenere per intero la copertura dei costi fissi e obbligatori con un risultato economico positivo che ha garantito l'integrità patrimoniale delle riserve, il cui utilizzo era pur stato previsto in sede di approvazione del budget unico di Ateneo 2021.

4.9 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 2021 un valore pari a - 15,44, con un deciso miglioramento rispetto all'anno precedente in cui il risultato registrava - 5,23 gg. Si conferma quindi un trend assolutamente positivo a conferma di quanto già osservato 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.

4.10 Interventi sul patrimonio edilizio

Il 2021 sarà senza dubbio ricordato, sotto il profilo del patrimonio edilizio, come l'anno del Nuovo Rettorato. Il risultato complessivo, al termine di un processo di progettazione e realizzazione innovativo e articolato, è da considerarsi un vero e proprio "fiore all'occhiello", non solo per la nostra realtà universitaria ma anche per l'intero panorama edilizio della Capitale negli ultimi anni, e sarà destinato a cambiare la percezione e l'immagine stessa dell'Ateneo negli anni a venire.

Ad inizio 2021 è entrato in funzione, inoltre, il nuovo polo per aule nei pressi della sede di via Ostiense 236, sede dei Dipartimenti di Filosofia, Comunicazione e Spettacolo, Lingue e Studi Umanistici.

Nell'anno oggetto della presente relazione ha preso avvio il cantiere dell'importante intervento di adeguamento sismico e manutenzione straordinaria e di tipo impiantistico del complesso edilizio "le Torri", in largo San Leonardo Murialdo.

Una menzione particolare merita il nuovo Polo di Ostia dell'Ateneo, per il quale il 2021 ha visto la conclusione della fase della progettazione esecutiva e l'avvio delle procedure di gara.

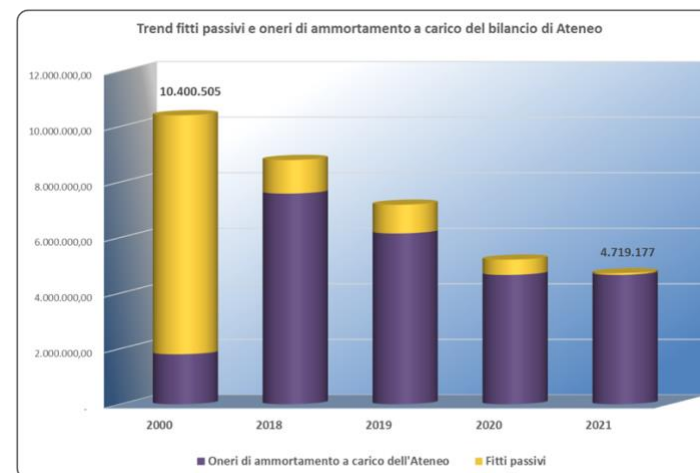
I benefici delle politiche di progressiva dismissione dei fitti passivi avevano portato vantaggi evidenti anche nelle annualità pregresse, dimostrandosi determinanti per consentire all'Ateneo la stipula di importanti accordi di programma con il MIUR, attraverso i quali è stato garantito il finanziamento, 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 delle locazioni passive ha coinciso con un piano di costante aumento e miglioramento degli spazi dedicati alle attività istituzionali dell'Ateneo e alla vita universitaria in generale.

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 2021 per una somma pari a oltre € 387.700.000, 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).

Nel grafico seguente è riportato il confronto del costo totale per fitti passivi e oneri di ammortamento per mutui tra il 2000 e il 2021. Con riferimento allo stesso periodo, si riporta anche il dato relativo agli spazi a disposizione dell'Ateneo con il dettaglio dei mq in proprietà, locazione e concessione. Come evidenziato dai dati presentati, a fronte di un risparmio pari a € 5,7 mln per la riduzione dei costi per fitti e della spesa per oneri di ammortamento, si registra una crescita degli spazi a

disposizione per oltre 123.000 mq e la completa eliminazione degli spazi in locazione passiva, con mq in proprietà in misura 5 volte maggiore rispetto a quella esistente 21 anni fa. Attualmente le superfici complessive, coperte e scoperte, a disposizione dell'Ateneo, ammontano a quasi 400.000 mq.

	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



4.11 Servizi al personale

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, nonché mediante l'utilizzo di tutte le risorse disponibili, anche di carattere straordinario, per il più ampio sostegno possibile ai processi produttivi.

Pur in tale quadro normativo di particolare complessità, aggravato dall'emergenza sanitaria che ha avuto i suoi effetti anche per l'anno appena concluso, obiettivo primario della Direzione Generale è stato quello di salvaguardare e garantire il mantenimento dei livelli di trattamento accessorio degli anni precedenti, destinando ad esso tutto l'ammontare disponibile della quota 50% delle risorse derivanti dal 12% dell'attività conto terzi, che consente di garantire una percentuale di reddito aggiuntivo rispetto al trattamento salariale fondamentale pari a circa il 25%, e il restante 50% al finanziamento degli istituti di welfare aziendale rivolti al personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario e collaboratore esperto linguistico.

Per quanto riguarda il Piano Formativo del personale, tra le azioni svolte nel corso del 2021 un focus particolare è stato dedicato ai moduli didattici sul tema relativo alla prevenzione della corruzione con il corso “La prevenzione della corruzione. Il sistema di prevenzione della corruzione: rischi corruttivi, misure di contrasto e attori coinvolti”.

Nell’ambito della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nel 2021 è inoltre proseguita l’attività di formazione, per tutto il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.

L’Ateneo, inoltre, a partire dal mese di maggio e fino al 31 ottobre 2021, ha deciso di intraprendere un percorso formativo sullo Smart Working.

È stata attivata una seconda edizione del corso di formazione obbligatorio sulla “Sicurezza Informatica”.

Di particolare importanza l’organizzazione e realizzazione da parte del Comitato Unico di Garanzia della prima giornata del corso di formazione destinata a tutto il personale di Ateneo sul tema della violenza di genere.

In linea con le politiche consolidate, la Direzione Generale ha confermato, anche per il 2021, 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 nido, scuole dell’infanzia, scuole elementari, scuole medie e centri estivi.

Nel 2021 è stato attivato, in accordo con le Organizzazioni Sindacali e la RSU di Ateneo, un piano di flexible benefit rivolto al personale dirigente e tecnico-amministrativo e bibliotecario e finanziato grazie ai risparmi di spesa per lavoro straordinario e per buoni pasto non erogati al personale nel corso del 2020, nel periodo di chiusura obbligatoria per il contenimento delle prime fasi della pandemia.

Un altro importante intervento a favore del personale è relativo alla vigenza della polizza sanitaria.

Nel corso dell’anno è stato inoltre predisposto e approvato il “Piano per la Parità di Genere” (Gender Equality Plan), diretto a promuovere l’equilibrio e la prospettiva di genere, mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori, attuare valide politiche di pari opportunità all’interno degli ambienti di lavoro per combattere la discriminazione di genere e trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata, sensibilizzare la comunità universitaria e i cittadini sul tema delle pari opportunità e della non discriminazione.

4.12 Agenzia per la Ricerca

Nel corso del 2021, l’Agenzia per la Ricerca, istituita nel 2018 con l’obiettivo di individuare una più efficace soluzione organizzativa finalizzata al supporto delle attività di ricerca, ha ulteriormente consolidato la propria struttura 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.

Di seguito evidenziano i principali obiettivi e risultati conseguiti nel corso del 2021, con evidenza degli elementi di maggiore innovatività:

- sono stati costituiti tre nuovi spin-off;
- è stato depositato un nuovo brevetto;

- è stata promossa e approvata dagli Organi di Ateneo l'adesione, in qualità di Socio ordinario, al Cluster Tecnologico Nazionale "Trasporti Italia 2020", associazione riconosciuta dal MUR per l'Area Applicativa "Mezzi e sistemi per la mobilità di superficie terrestre e marina".
- è stato predisposto e approvato dagli Organi di Ateneo il *Regolamento di incentivazione alla partecipazione a progetti di ricerca finanziati attraverso bandi competitivi europei e internazionali*;
- Nel corso del 2021 si è proceduto all'accreditamento e alla conseguente attivazione dei corsi di dottorato di ricerca per l'anno accademico 2021/2022 (37^a ciclo) che ha registrato un notevole incremento dell'offerta formativa dottorale di Ateneo a seguito della gestione dei finanziamenti straordinari;

L'anno appena concluso è stato inoltre caratterizzato dall'attivazione di tutte le procedure interne necessarie ad assolvere agli adempimenti previsti dalla procedura VQR 2015-2019;

Con riferimento al Fondo per la promozione e lo sviluppo delle politiche del Programma nazionale per la ricerca (PNR), si è inoltre dato luogo al riparto delle relative risorse in attuazione dei seguenti interventi, come individuati dal DM 737/2021, per un importo complessivo di € 5.431.795,16;

Si ricorda, infine, la presentazione, con ammissione al finanziamento per un budget complessivo di oltre € 8 mln, della proposta progettuale denominata "Per una giustizia giusta: innovazione ed efficienza negli Uffici giudiziari", in risposta all'Avviso del Ministero della Giustizia.

4.13 Sistema bibliotecario di Ateneo

Obiettivo per il 2021 è stato quello di garantire un progressivo ritorno alla normalità, in sicurezza e secondo le modalità conformi ai vari DPCM emanati dal Governo, anche per i servizi bibliotecari erogati in presenza.

Per ampliare l'offerta di testi accessibili per gli studenti e le studentesse che hanno difficoltà di accesso alla lettura dei libri a stampa l'Università degli studi Roma Tre, in data 6 dicembre 2021, si è accreditata presso il Ministero della Cultura come entità autorizzata a realizzare e rendere fruibili copie in formati accessibili per coloro che hanno difficoltà nella lettura e utilizzo dei testi a stampa.

Tra le attività a supporto alla ricerca, il Sistema Bibliotecario di Ateneo da luglio 2021 ha contribuito al workflow per la verifica della policy di accesso sui file pubblicati dagli autori in open access nell'Archivio della Ricerca di Ateneo per la valorizzazione e la valutazione dei risultati della produzione scientifica.

Inoltre, l'Ufficio di raccordo delle biblioteche di area ha offerto un supporto tecnico agli autori dell'Ateneo per la pubblicazione in accesso aperto nei nuovi contratti di tipo "trasformativo" sottoscritti da Roma Tre.

4.14 Politiche internazionali

L'anno appena concluso ha segnato l'incipit della ripartenza post-pandemica in cui gli obiettivi prefissati dal Direttore Generale, in attuazione della missione universale e delle strategie di internazionalizzazione definite dall'Ateneo, sono stati formulati ai fini di:

- Promuovere l'internazionalizzazione della ricerca e della didattica;
- Favorire la mobilità di studenti e personale facendo incontrare domanda e offerta e ampliando, migliorando e garantendo varietà nelle opportunità disponibili;

- Comunicare con e assistere le strutture di Ateneo sull'internazionalizzazione, su programmi internazionali di didattica e ricerca così come di cooperazione allo sviluppo, al fine di creare nuove collaborazioni finanziariamente sostenibili.

Superando i risultati raggiunti nell'anno precedente, nel 2021 sono stati formalizzati 27 nuovi accordi internazionali (rispetto ai 18 del 2020) segnando così la ripartenza delle attività internazionali e garantendo a Roma Tre la collocazione al primo posto tra gli atenei italiani per numero di accordi internazionali, secondo il database MAE-MIUR-CRUI.

Sono stati gestiti e realizzati, oltre ai 2 progetti europei Erasmus Mundus con rilascio di doppio titolo (EPOG e EMLEX), altri 3 programmi di doppio titolo.

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

Nel corso del 2021 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 per consentire a tutto il personale e a tutti gli studenti di continuare a svolgere, senza interruzioni di continuità, le attività istituzionali, nonostante la situazione pandemica e le stringenti misure di contrasto.

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*.

Allo stesso modo sono completamente digitalizzati i processi relativi alla contabilità e alla gestione del personale, nel corso del 2021 sono intervenuti diversi aggiornamenti e estensioni sulle piattaforme in uso.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

5.1 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 2022 il CUG di Roma tre, nella sua nuova costituzione definita con D.R. prot. n. 10552 – rep. n. 113 del 01/02/2021 e D.R. prot. n. 28907 – rep. n. 546 del 23/03/2022, ha approvato la propria Relazione annuale sulle azioni positive realizzate dall'Ateneo nell'anno 2021 (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.

5.2 Analisi di Genere del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario

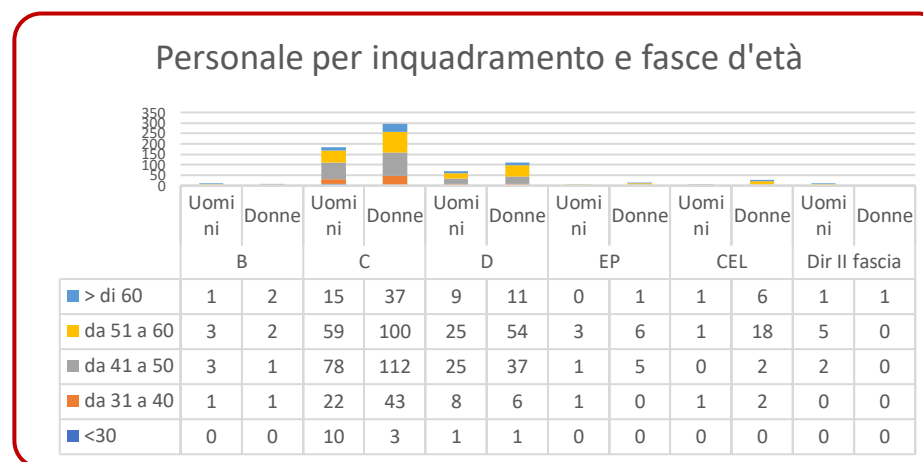
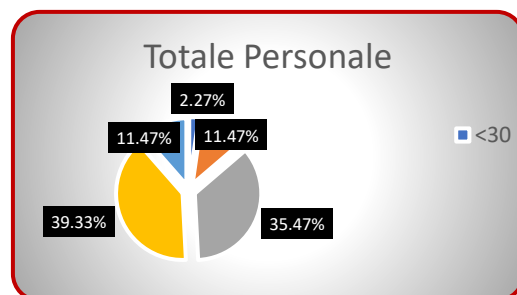
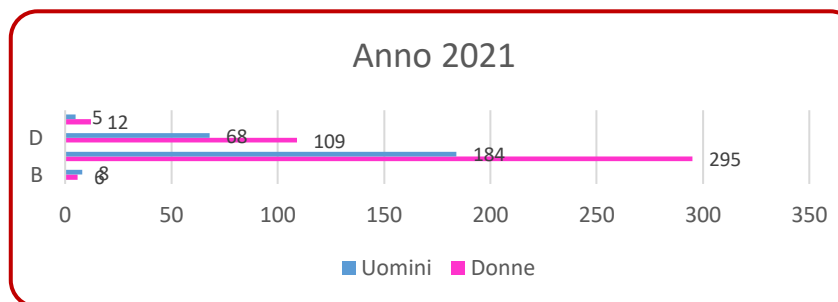
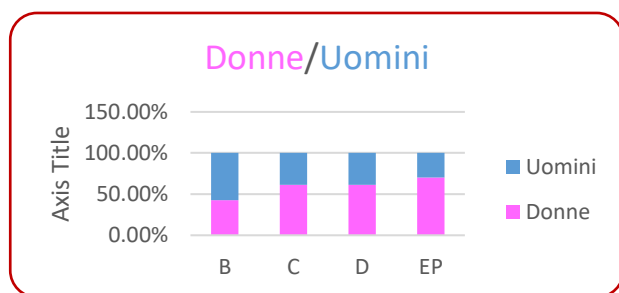
Categoria	D	U	Totale
Categoria B	6	8	14
Categoria C	295	184	479
Categoria D	109	68	177
Categoria EP	12	5	17
Totale	422	265	687

Personale TAB a tempo indeterminato per sesso e qualifica al 31/12/2021

Percentuali D/U suddivisi per categoria nel periodo 2017/2021

Anno	2017		2018		2019		2020		2021	
Categoria	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
B	51,43%	48,57%	51,40%	48,60%	42,10%	57,89%	42,10%	57,89%	42,86%	57,14%
C	62,92%	37,08%	63,20%	36,80%	61,88%	38,11%	62,74%	37,25%	61,59%	38,41%
D	63,03%	36,97%	63,20%	36,80%	64,28%	35,71%	62,02%	37,97%	61,58%	38,42%
EP	69,57%	30,43%	66,70%	33,30%	63,63%	36,36%	70,00%	30,00%	70,59%	29,41%

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



Percentuale part-time sul totale di genere		
	Uomini	Donne
Part Time >50 %	2,26%	3,32%
Part Time <50%	1,51%	0,47%

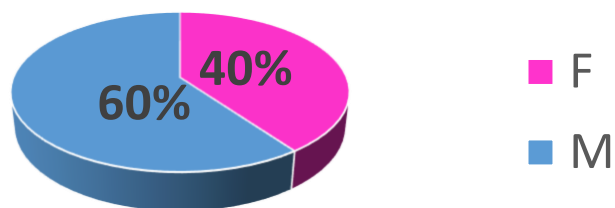
I dati del ricorso al part-time mostrano che la percentuale di donne in orario ridotto è circa il doppio della corrispondente maschile e con maggiore concentrazione della fascia di età compresa tra i 41 e i 50 anni.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA														
CLASSI DI ETA'														
TIPO PRESENZA	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot.	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot.	%
tempo pieno	10	32	103	86	24	255	96,23%	4	49	150	152	51	406	96,21%
part time > 50%	0	1	2	2	1	6	2,26%	0	0	5	9	0	14	3,32%
part time < 50%			2	2		4	1,51%		1		1		2	0,47%
TOTALE	10	33	107	90	25	265	100%	4	50	155	162	51	422	100%

5.3 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.

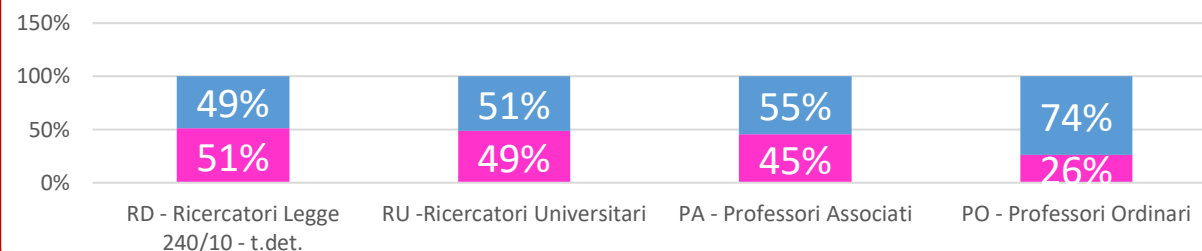
Composizione del Personale Docente di Roma Tre al 31/12/2021 distinto per genere



Composizione del Personale Docente di Roma Tre al 31/12/2021 distinto per genere

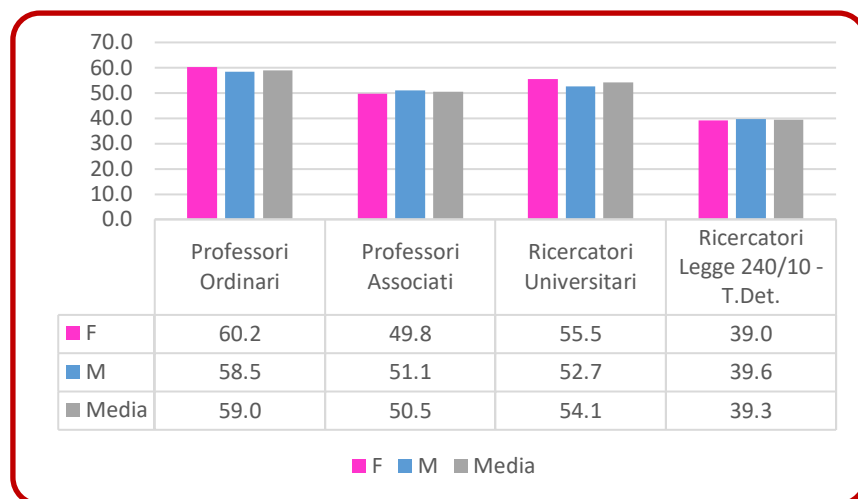
RUOLO	F	M	TOTALE
PO - Professori Ordinari	81	227	308
PA - Professori Associati	170	204	374
RU - Ricercatori Universitari	34	36	70
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	74	70	144
TOTALE	359	537	896

Distribuzione di genere del personale docente al 31/12/2021 nei ruoli



Distribuzione di genere del personale Docente al 31/12/2021 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)

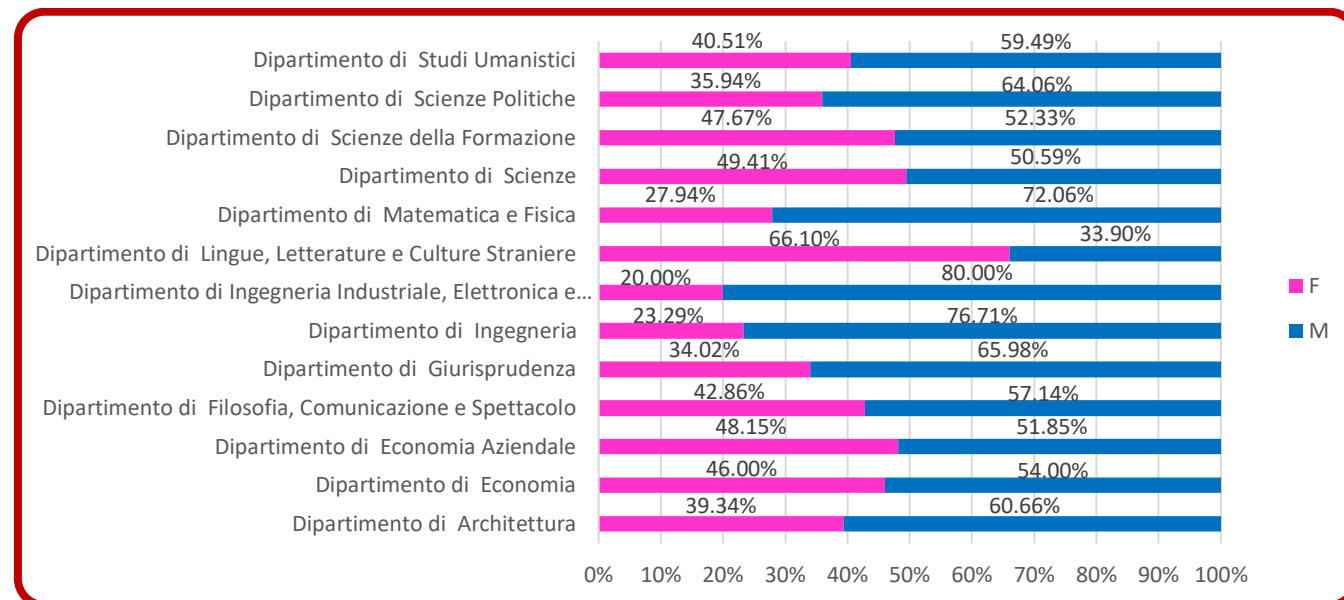


L'età media del personale docente di Roma Tre è pari a 51 anni (dati in anni).

Docenti in servizio al 31/12/2021 per Dipartimento, sesso e ruolo

GENERE	Professori Associati	Professori Ordinari	Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	Ricercatori Universitari	Totale
D	170	81	74	34	359
Architettura	13	5	4	2	24
Economia	9	11	2	1	23
Economia Aziendale	8	8	7	3	26
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	14	10	6		30
Giurisprudenza	17	5	6	5	33
Ingegneria	9	2	5	1	17
Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica	2	2	4	2	10
Lingue, Letterature e Culture Straniere	21	7	7	4	39
Matematica e Fisica	6	6	6	1	19
Scienze	25	6	6	5	42
Scienze della Formazione	17	9	12	3	41
Scienze Politiche	12	3	4	4	23
Studi Umanistici	17	7	5	3	32
U	204	227	70	36	537
Architettura	19	10	4	4	37
Economia	13	11	2	1	27
Economia Aziendale	8	15	1	4	28
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	13	18	6	3	40
Giurisprudenza	22	30	11	1	64
Ingegneria	20	24	9	3	56
Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica	11	21	6	2	40
Lingue, Letterature e Culture Straniere	9	8	1	2	20
Matematica e Fisica	22	17	9	1	49
Scienze	16	20	3	4	43
Scienze della Formazione	20	15	6	4	45
Scienze Politiche	15	17	4	5	41
Studi Umanistici	16	21	8	2	47
Totale complessivo	374	308	144	70	896

Nei Dipartimenti a vocazione tecnico-scientifica la percentuale delle donne non arriva al 30%, con la sola eccezione del Dipartimento di Scienze in cui si aggira intorno al 50%.



Distribuzione del personale docente per genere all'interno dei Dipartimenti

Negli ultimi cinque 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			2021		
	D	U	%	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	81	227	26,30
P.A.	142	196	42,01	149	188	44,21	150	192	44	162	193	45,63	170	204	45,50
R.U.	70	73	48,95	56	61	47,86	52	47	52	38	38	50,00	34	36	48,60
R.T.D.	31	39	44,29	40	55	42,11	61	71	46	73	70	47,71	74	70	51,40

5.4 Welfare

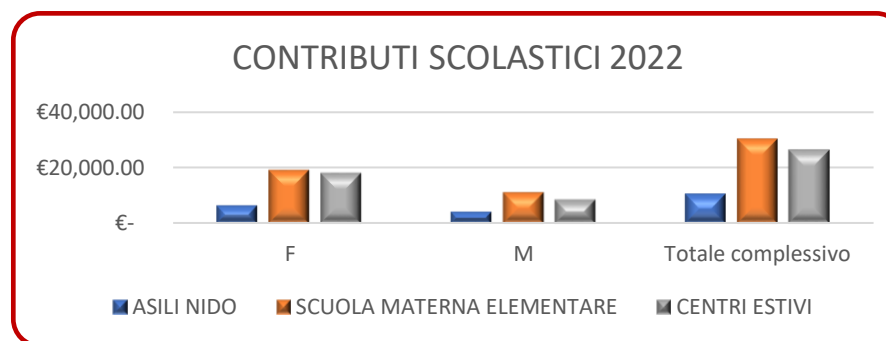
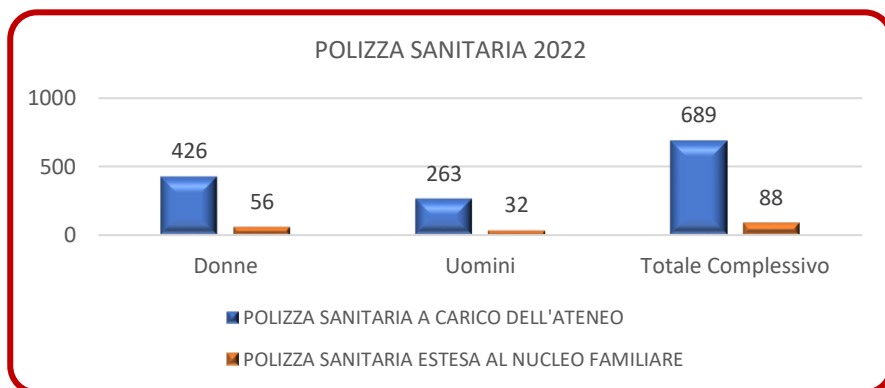
L'Ateneo svolge diverse attività finalizzate alla promozione del benessere e della salute di lavoratori e di studenti, delle pari opportunità, della lotta alle discriminazioni e delle politiche di inclusione, la cui valutazione viene ritenuta assolutamente positiva.

Per quanto riguarda le azioni positive realizzate nel 2021, nella loro completezza consultabili nella Relazione annuale redatta dal CUG in allegato (ALLEGATO N. 4), risulta particolarmente rilevante l'attivazione, in accordo con le Organizzazioni Sindacali e la RSU di Ateneo, di un Piano di flexible benefits rivolto al personale

dirigente, tecnico-amministrativo e bibliotecario mediante i risparmi di spesa del lavoro straordinario e dei buoni pasto non erogati nel periodo di lock-down, a cui si sono aggiunte le risorse derivanti dalla quota non vincolata dei proventi conto terzi per un valore complessivo di € 732.188,25, da erogare in favore del predetto personale, al fine supportarlo attraverso azioni di sostegno al reddito e alle dinamiche di conciliazione lavoro/famiglia. Si è così potuto raggiungere un importo pari a 890 euro a disposizione di ogni singolo dipendente, con un onere a carico del bilancio di Ateneo pari a 680.000,00 euro.

A questa misura particolarmente meritevole di attenzione si aggiungono quelle tradizionali relative all'assicurazione sanitaria di base e al rimborso parziale delle spese per asilo nido, materna, elementari e centri estivi, entrambe rivolte a tutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

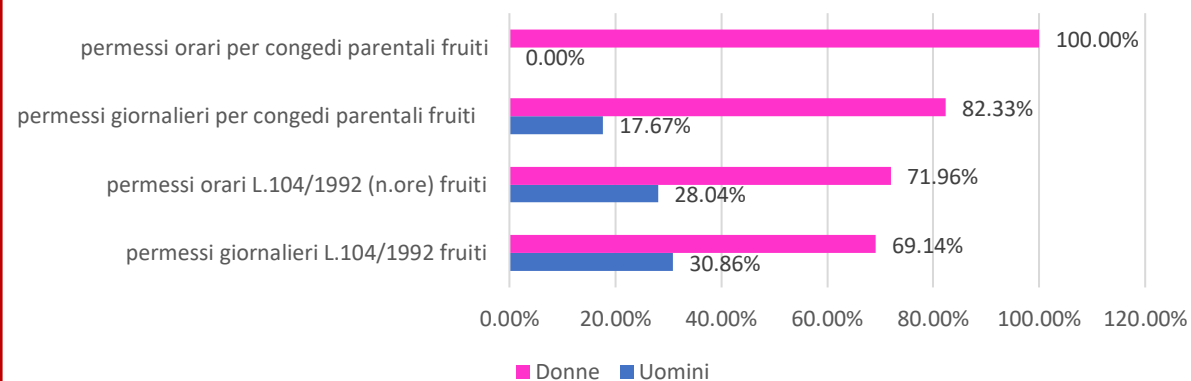
Di seguito è disponibile un'esposizione sintetica dei dati relativi al 2021.



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

	UOMINI				DONNE				TOTALE	
	2020		2021		2020		2021		Totale 2021	
	N.	% sul tot.	N.	% sul tot.	N.	% sul tot.	N.	% sul tot.	N	%
permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	689	29,36	696	30,86	1658	70,64	1559	69,14	2255	63,41
permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	206	30,98	235	28,04	459	69,02	603	71,96	838	23,57
permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	274	16,35	76	17,67	1402	83,65	354	82,33	430	12,09
permessi orari per congedi parentali fruiti	4	1,61	0	0	245	98,39	33	100	33	0,93
Totale	1173		1007		3764		2549		3556	

% di congedi parentali e permessi L. 104/1992



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

Classi 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	%
Totale ore		2055	3826	2396	480	8757	18,19		3599	16507	15164	4124	39394	81,81

5.5 Servizi di supporto e tutela alla disabilità

L'Ufficio Studenti con disabilità e con DSA, d'intesa con il Dirigente della Direzione 7 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.

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 servizio di tutorato personalizzato finalizzato a favorire l'orientamento e il supporto metodologico didattico sul proprio percorso di studio.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 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	Piano strategico Piano Integrato		Pubblicazione del piano della Performance	Sezione di monitoraggio nelle schede degli Studi di fattibilità	Sezione di rendicontazione finale degli Studi di fattibilità	Valutazione dei Dirigenti e del personale tecnico, amm.vo e bibliotecario	Relazione sulla Performance;

Il modello per la valutazione, introdotto dall'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.

Come già indicato nel capitolo 1, in via eccezionale, a causa delle modifiche al calendario dei lavori degli organi di Ateneo conseguenti alla nomina del nuovo Rettore, formalizzata dal Ministero dell'Università e Ricerca con prot. 580 dello scorso 22 giugno, non è stato possibile concludere il ciclo della performance del nostro Ateneo nei tempi utili a formalizzare l'approvazione della Relazione della Performance entro il termine del 30 giugno. Il ritardo è stato comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica con apposita trasmissione prot. 65459 del 30 giugno 2022.

6.2 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 2021 discende dall'ultima versione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvata nel gennaio del 2021.

La sua applicazione è quindi alla prima prova pratica di quanto descritto sulla base sia dell'esperienza accumulata, sia anche del tentativo di adeguare alle vigenti normative un sistema in uso, 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 soprattutto la riconfigurazione dell'intero quadro normativo avviata con l'introduzione del cd. "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (PIAO) di cui all'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, hanno evidenziato quindi la necessità di apportare alcuni correttivi e aggiornamenti al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il che sarà tuttavia possibile solo una volta che il processo di riforma abbia assunto una forma sufficientemente definita e consolidata (al momento non sono ancora stati emanati i decreti attuativi previsti dalla norma di cui sopra).

ALLEGATI

ALLEGATO 1 – Relazione sulle 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

**Relazione sulle attività
svolte dalla Direzione
Generale nel raccordo tra
indirizzi contenuti nei piani
strategici e gestione**

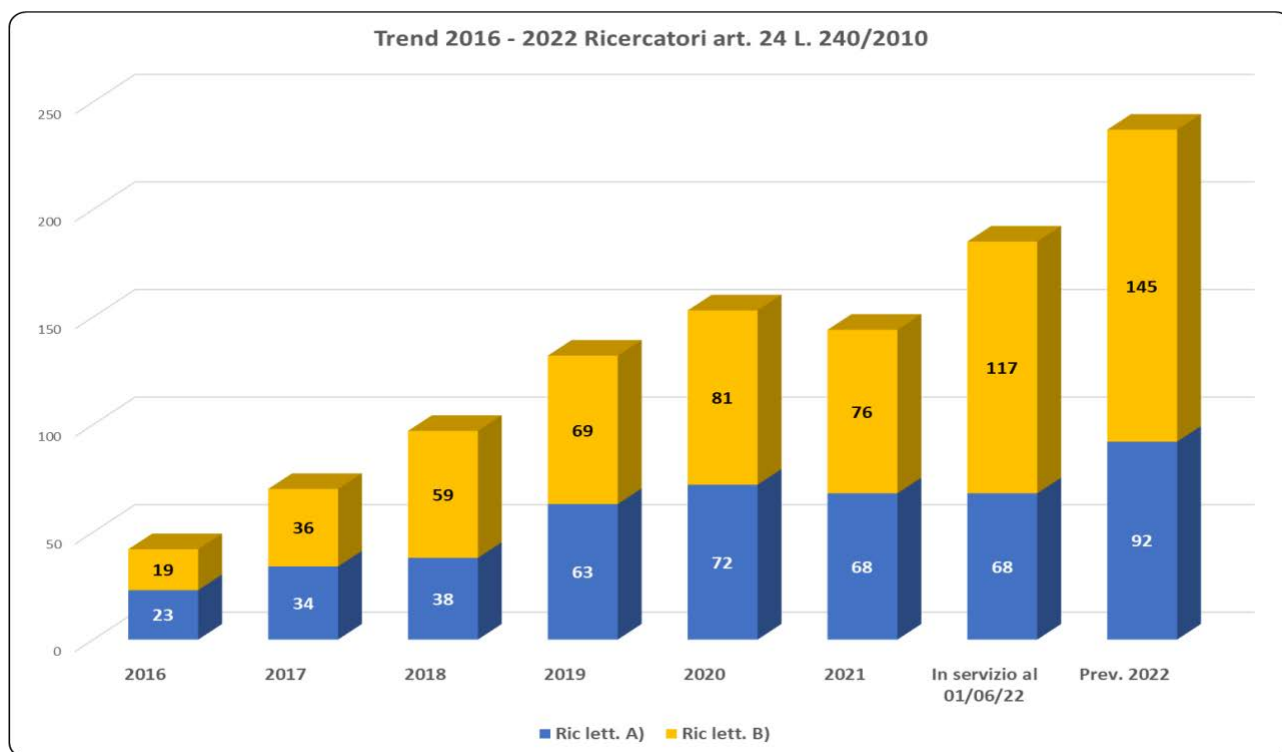
Sommario

1	Piani di reclutamento dei ricercatori	3
2	Turn over e programmazione del personale	6
3	Sostenibilità economico-finanziaria e indicatori Miur	15
4	Programmazione e gestione del bilancio	17
4.1	<i>FFO e finanziamenti ministeriali</i>	19
4.2	<i>Modello costo standard</i>	24
4.3	<i>Tasse e contributi degli studenti</i>	31
4.4	<i>Bilancio consuntivo 2021</i>	32
4.5	<i>Tempi medi di pagamento e solidità di cassa</i>	39
5	Interventi sul patrimonio edilizio	40
6	Servizi al personale	44
6.1	<i>Fondi per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo e bibliotecario</i>	44
6.2	<i>Piano formativo per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario</i>	46
6.3	<i>Altri servizi per il personale</i>	49
7	Gestione dell'emergenza dovuta alla pandemia Covid-19	50
8	Agenzia della Ricerca	54
9	Sistema bibliotecario di Ateneo	58
10	Politiche internazionali	61
11	Miglioramento dell'efficienza dei processi amministrativi: informatizzazione e dematerializzazione	64

1 Piani di reclutamento dei ricercatori

- Aumento del 243% dei ricercatori L. 240/2010 in servizio nel periodo 2016-2021
- Copertura del finanziamento a regime dei piani straordinari di Ateneo per lo sviluppo della didattica e della ricerca
- Attuazione entro i termini di legge dei piani straordinari di reclutamento finanziati su fondi ministeriali
- Garanzia di copertura delle eventuali tenure track sia in termini di costi nel budget pluriennale sia in termini di disponibilità assunzionali nel rispetto dei limiti al turn over

Il periodo 2016-2021 è stato caratterizzato da un ampio programma assunzionale volto ad aumentare la componente dei ricercatori L. 240/2010 all'interno dell'organico di Ateneo. Nel periodo considerato si è assistito ad una crescita dei ricercatori in servizio dalle 42 unità del 2016 alle 144 unità del 2021.



Al 01/01/2022 i ricercatori L.240/2010 in servizio sono 169, tenuto conto delle assunzioni dei ricercatori Pon per i quali tutte le procedure sono state completate entro la fine del 2021 e la effettiva presa di servizio è stata posta in essere in coerenza con il cronoprogramma ministeriale. Si prevede di arrivare a oltre 230 unità alla fine del 2022.

Per la realizzazione di tale importante piano di reclutamento sono stati determinanti i piani straordinari di sviluppo della didattica e della ricerca a valere su risorse proprie del bilancio di Ateneo, frutto di una virtuosa politica di programmazione e gestione delle risorse derivanti dagli utili registrati in sede di approvazione dei Bilanci di esercizio per agli 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 avviato nel corso del 2017 con l'assegnazione alle strutture dipartimentali delle risorse corrispondenti alla copertura di una I tranche per 25 posizioni. Nel corso del 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.

I piani straordinari di sviluppo finanziati sul bilancio di Ateneo hanno consentito non solo di compensare completamente la prevista riduzione del personale ricercatore dovuta al fatto che un numero rilevante di ricercatori lett. b) hanno visto la naturale scadenza dei loro contratti nel corso del triennio 2019-2021 con la possibilità di essere destinatari di tenute 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 2021, 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.

Fondamentale per la realizzazione del piano assunzionale è stata anche l'attuazione dei piani straordinari di reclutamento ministeriali. Nel periodo 2016 – 2020 sono stati attivati quattro piani straordinari di reclutamento di personale ricercatore art. 24, c. 3, lett. b) L. 240/2010, con la destinazione al nostro Ateneo di complessivi 159 posti. I piani straordinari di reclutamento sono finanziati con apposite assegnazioni vincolate riconosciute a valere sul FFO di ciascun anno. A carico dell'Ateneo restano i costi delle relative eventuali tenute

track per un totale annuo stimato a regime pari a circa € 2 mln. A garanzia delle coperture anche in termini di disponibilità assunzionali nel rispetto dei limiti del turn over di sistema, in applicazione delle relative delibere degli Organi di Governo, gli uffici competenti dell'Area del Personale hanno provveduto alla verifica delle disponibilità e all'accantonamento delle risorse di punto organico necessarie alla scadenza dei contratti, nell'ambito di un complesso sistema di monitoraggio continuo delle disponibilità assunzionali assegnate ai dipartimenti, della relativa programmazione e degli effettivi impieghi.

Si rileva inoltre un elemento di forte criticità dovuto al fatto che a partire dall'assegnazione FFO 2021 le risorse destinate ai piani straordinari di reclutamento che si sono conclusi da almeno 5 anni sono confluite nella quota base. Per il nostro Ateneo questo ha comportato il mancato consolidamento per circa € 3,8 mln, con risorse che passano da un regime di assegnazione certa e consolidata a una distribuzione sulla base di criteri, quali il peso nel modello costo standard e la percentuale storica, non più legati ai costi stipendiali effettivamente sostenuti a seguito della realizzazione dei piani di reclutamento. Andrà quindi attentamente verificata nei prossimi anni la reale copertura consolidata dei relativi costi, tenuto conto che il finanziamento complessivo dei piani di reclutamento riguarda attualmente l'assegnazione per un totale pari a € 12,5 mln.

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 e l'attuazione, entro i termini stabiliti dai decreti di assegnazione ministeriali, dei piani straordinari di reclutamento, ha comportato un'articolata fase istruttoria e un'intensa attività di gestione 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, di monitoraggio dei tempi di effettivo utilizzo delle risorse. 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, soprattutto a carico dell'Area del Personale che ha saputo gestire tutte le maggiori procedure concorsuali entro i termini previsti.

2 Turn over e programmazione del personale

- Assegnazione, anche per il 2021, della quota premiale nell'ambito delle disponibilità assunzionali (116% delle cessazioni 2020)
- Le quote premiali e aggiuntive riconosciute nel tempo grazie alla solidità del bilancio hanno consentito l'assegnazione ai dipartimenti, nel periodo 2013-2021, di disponibilità assunzionali pari al 30% in più rispetto al limite di sistema
- Aumento del 10% del personale docente in servizio tra il 2016 e il 2021
- Aumento del 9,6% del personale Tab in servizio nell'ultimo quadriennio
- Limite minimo assunzioni personale docente esterno (Art. 18, c. 4, L.240/2010): 38% nel triennio 2019-2021 (target > 20%)
- Limite massimo assunzioni art. 24, c.6, L. 240/2010: 43% nel periodo 2013-2021 (target < 50%)
- Rapporto professori ordinari su totale professori (Art. 2, c.2, lett.a) DPCM 24/06/2021): 45% al 31/12/2021 (target < 50%)
- Rapporto assunzioni ricercatori art. 24, c.3, lett.b) rispetto alle assunzioni di professori ordinari (art.2, c.3 lett.b) DPCM 24/06/2021): 105% nel 2021 (target >= 100%)
- Rapporto ricercatori art. 24, c.3, lett.a) su professori I e II fascia (Art. 2, c.2, lett.c) DPCM 24/06/2021): 10% al 31/12/2021 (target almeno 10%)

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, per la prima volta

nell'ultimo decennio, è stato fissato in misura pari al 100% delle cessazioni e tale percentuale è, a legislazione vigente, confermata anche per i prossimi anni.

Nel rispetto del limite di sistema, il Miur, come noto, provvede annualmente all'assegnazione delle disponibilità assunzionali a ciascun ateneo e riconosce una quota premiale di punto organico differenziata in base ai risultati dei singoli atenei negli indicatori di spese di personale e Isef. Tenuto conto dei buoni risultati ottenuti nei citati indicatori, anche per il 2021, 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 di una ulteriore quota premiale.

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 nazionale. 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.

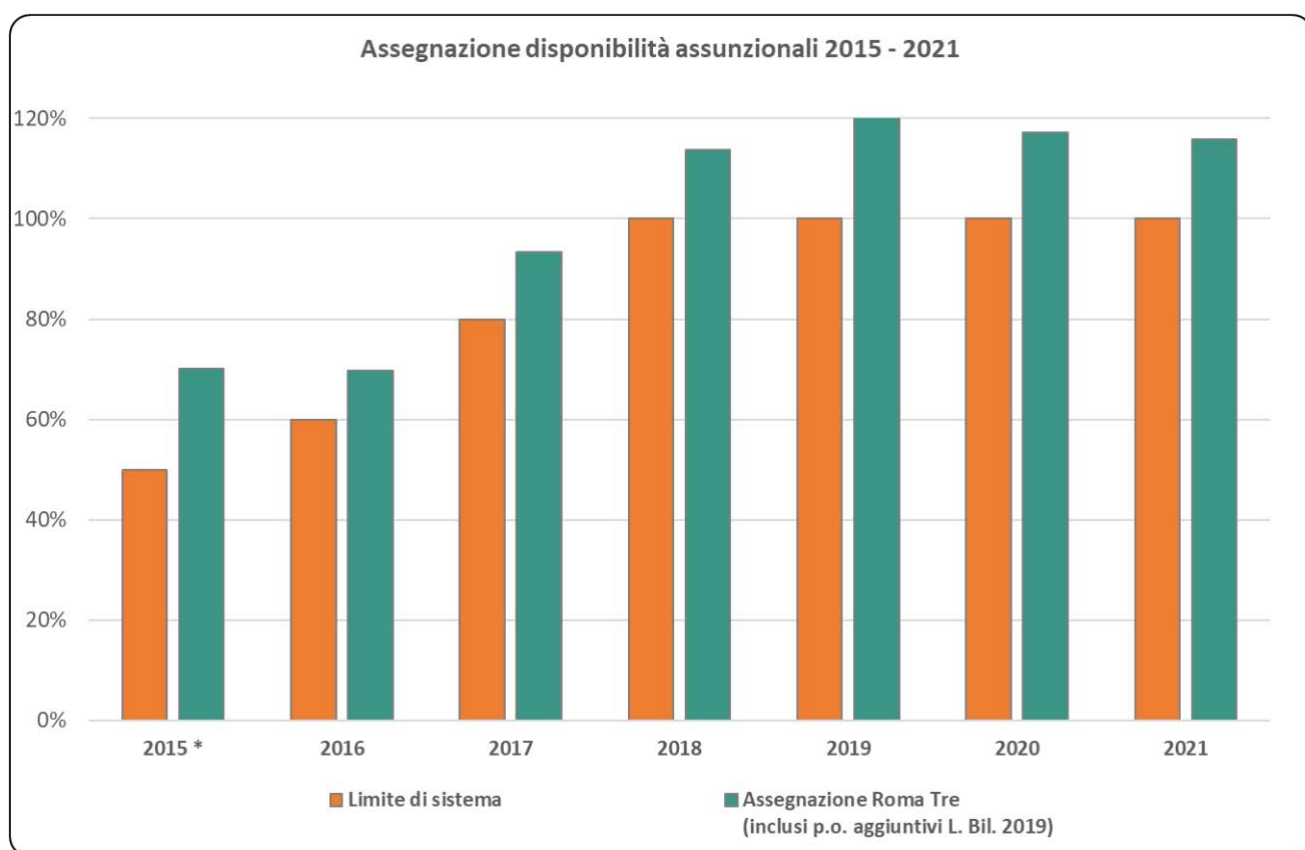
La tabella seguente riporta per il periodo 2015-2021 l'assegnazione premiale di punto organico e la quantificazione rispetto al limite di sistema, nonché la quantificazione dell'importo complessivo stimato di risorse finanziarie aggiuntive necessarie alla copertura oltre i risparmi da cessazioni, da consolidare nei bilanci degli anni successivi alle effettive prese di servizio del personale neoassunto.

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

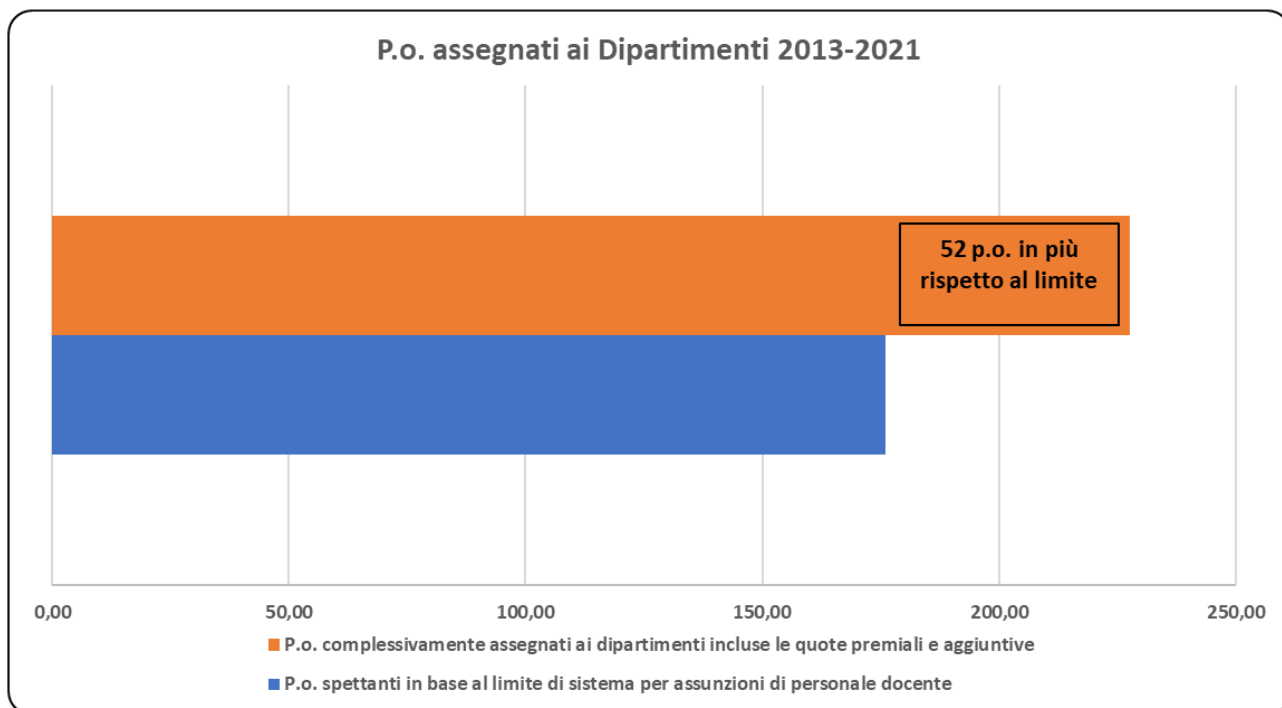
Assegnazione delle disponibilità assunzionali nel periodo 2015 – 2021

	2015 *	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Limite di sistema	50%	60%	80%	100%	100%	100%	100%
Assegnazione Roma Tre (inclusi p.o. aggiuntivi L. Bil. 2019)	70,18%	69,70%	93,43%	113,70%	137,29%	117%	116%
Differenza percentuale rispetto al limite di sistema	40,36%	16,17%	16,79%	13,70%	37,29%	17,19%	15,81%
P.o. premiali (inclusi p.o. aggiuntivi L. Bil. 2019)	6,66	3,57	5,09	4,55	11,30	5,13	3,93
Costo p.o. premiali (in base al costo medio p.o.)	757.734,84	406.173,18	579.109,66	517.671,70	1.222.750,40	579.731,04	445.225,77
TOTALE P.O. PREMIALI 2015-2021	40,23						
TOTALE COSTO P.O. PREMIALI 2015-2021	4.508.396,59						

* 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.



La riconosciuta solidità della struttura economica, patrimoniale e finanziaria dei bilanci di Ateneo ha garantito l'attrazione e la copertura finanziaria di ampie disponibilità assunzionali, che hanno consentito, nel periodo 2013-2021, la distribuzione ai dipartimenti di un totale di circa 228 p.o. un valore pari al 30% 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 176 p.o.



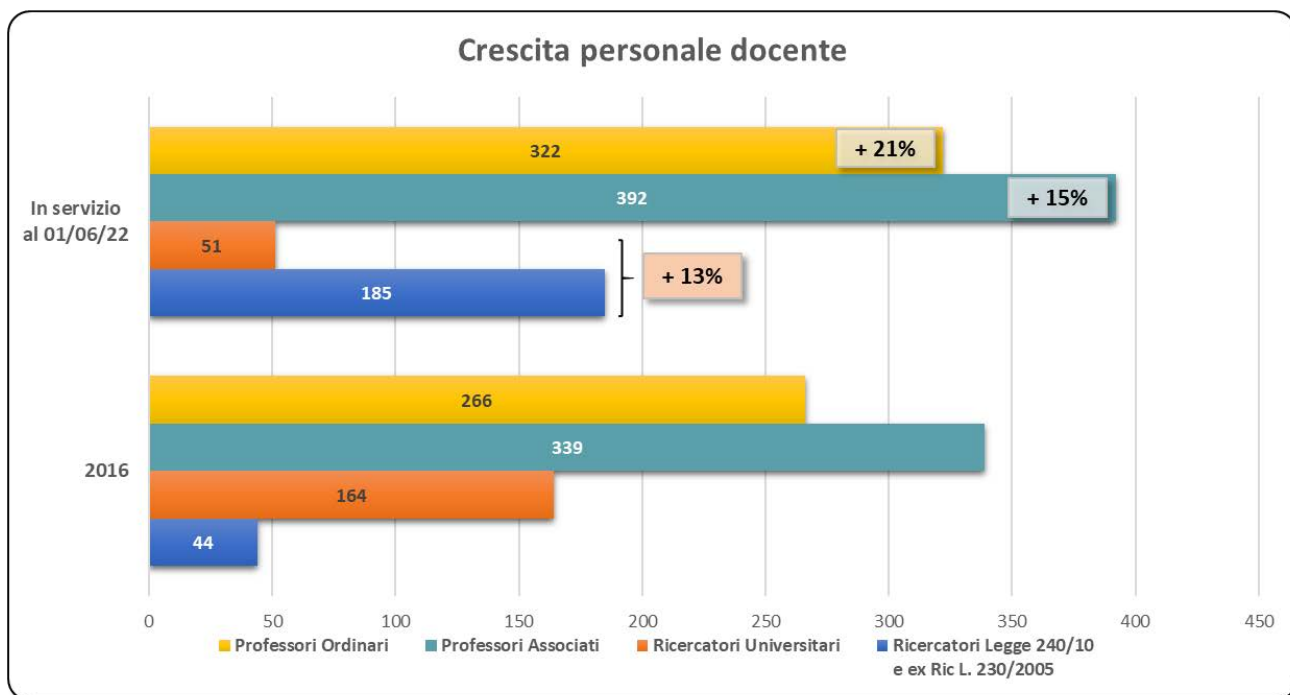
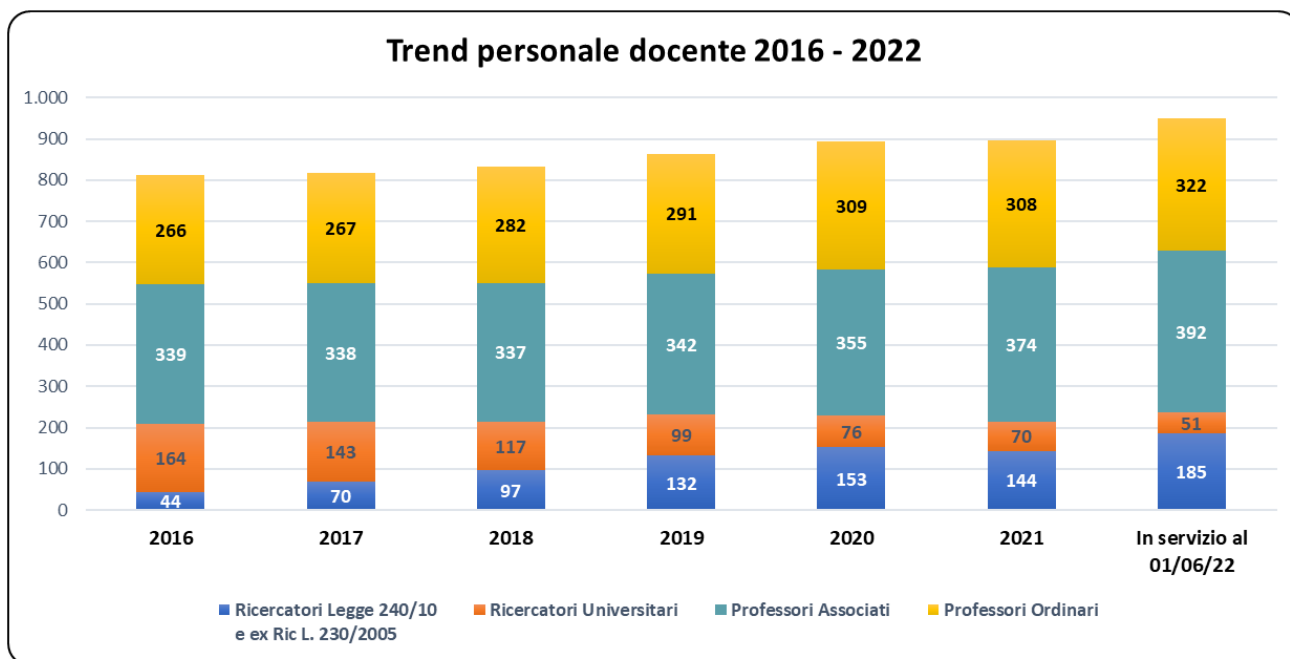
In questo contesto, è stato fondamentale il lavoro messo in campo dalla struttura amministrativa, sia in termini di programmazione che di gestione delle risorse finanziarie, a partire dalla redazione del budget di previsione dell'Ateneo che ha sempre tenuto conto non solo della previsione delle dinamiche stipendiali del personale in servizio ma anche della necessaria copertura delle disponibilità assunzionali derivanti dalle assegnazioni di punti organico già note e non ancora completamente utilizzate e 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 effettiva copertura finanziaria in sede di attuazione.

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 a partire dal biennio 2018-2019, degli incrementi stipendiali per il personale docente e Tab a seguito del 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, che hanno comportato un rilevante aumento dei costi del personale, di competenza e consolidabili, con una previsione di ulteriore crescita per il prossimo triennio.

A legislazione vigente, è previsto un finanziamento ministeriale a parziale sostegno del solo passaggio al regime di scatti biennali per la docenza universitaria a valere sulle assegnazioni di FFO; come evidente anche nel DM di assegnazione, le risorse riconosciute sono sufficienti a coprire solo una quota pari al 66% del costo complessivo a regime per classi e scatti 2020-2021. Nessuna copertura è invece prevista per classi e scatti precedenti al 2020 e successivi al 2022, per gli adeguamenti stipendiali definiti annualmente con DPCM e per gli adeguamenti stipendiali dovuti al personale Tab a copertura dei maggiori costi da CCNL. È stato quindi necessario, nella definizione del budget pluriennale di Ateneo, programmare ed attuare delle misure di contenimento in grado di consentire una adeguata sicurezza di copertura finanziaria ed economica dei costi stipendiali nel medio-lungo periodo.

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 e sostenuto i piani di reclutamento, hanno dato luogo a un eccezionale piano di assunzioni che ha permesso, come già ricordato, di più che triplicare, nel periodo 2016-2021, i ricercatori ex L.240/2010 in servizio presso l'Ateneo, passando dalle 42 unità presenti in servizio al 31/12/2016 (al netto dei 2 ricercatori ex L.230/2005) alle 144 unità al 31/12/2021, con una previsione di 237 unità al 31/12/2022.

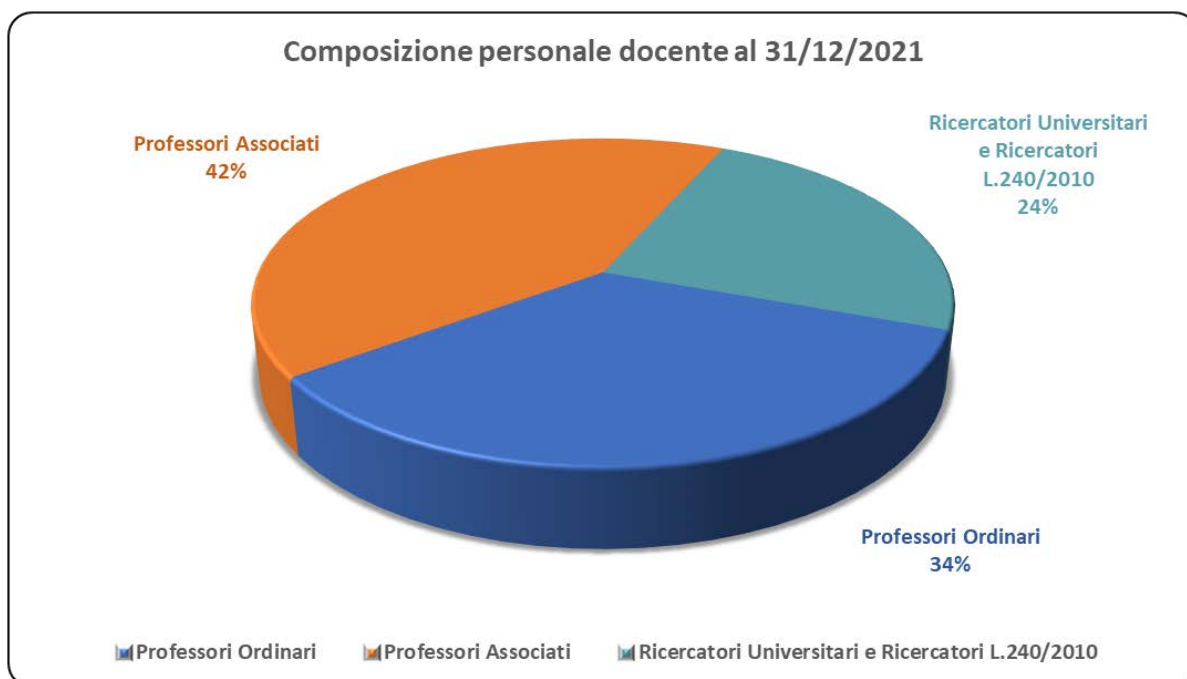
La crescita della pianta organica è evidente anche per i professori di I e II fascia, nonostante il perdurare dei limiti al turn over, pari al 100% delle cessazioni di sistema dal 2018 in poi. Per il personale docente nel suo complesso si è verificato, infatti, un aumento del 10% nel periodo 2016-2021, con il passaggio dalle 813 unità al 31/12/2016 alle 896 unità a fine 2021 e un trend sempre crescente nel periodo, come evidenziato nei seguenti grafici. Pianta organica che è in continua crescita con 950 unità di personale in servizio alla data di redazione della presente relazione.



Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza della dotazione organica del personale docente al 31/12/2021, con indicazione del dipartimento di afferenza.

Personale docente e ricercatore in servizio al 31/12/2021

Dipartimento	PO	PA	RU	Ric. TD L. 240/2010	Totale
Dipartimento di Architettura	15	32	6	8	61
Dipartimento di Economia	22	22	2	4	50
Dipartimento di Economia Aziendale	23	16	7	8	54
Dipartimento di Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	28	27	3	12	70
Dipartimento di Giurisprudenza	35	39	6	17	97
Dipartimento di Ingegneria	26	29	4	14	73
Dipartimento di Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica	23	13	4	10	50
Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Straniere	15	30	6	8	59
Dipartimento di Matematica e Fisica	23	28	2	15	68
Dipartimento di Scienze	26	41	9	9	85
Dipartimento di Scienze Politiche	20	27	9	8	64
Dipartimento di Scienze della Formazione	24	37	7	18	86
Dipartimento di Studi Umanistici	28	33	5	13	79
Totale	308	374	70	144	896



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 2021 pari al 47% del totale dei punti organico utilizzati per assunzioni di professori di I e II fascia e una percentuale media nel triennio 2019-2021 pari al 38%.

Rispetto dei vincoli normativi relativi al personale

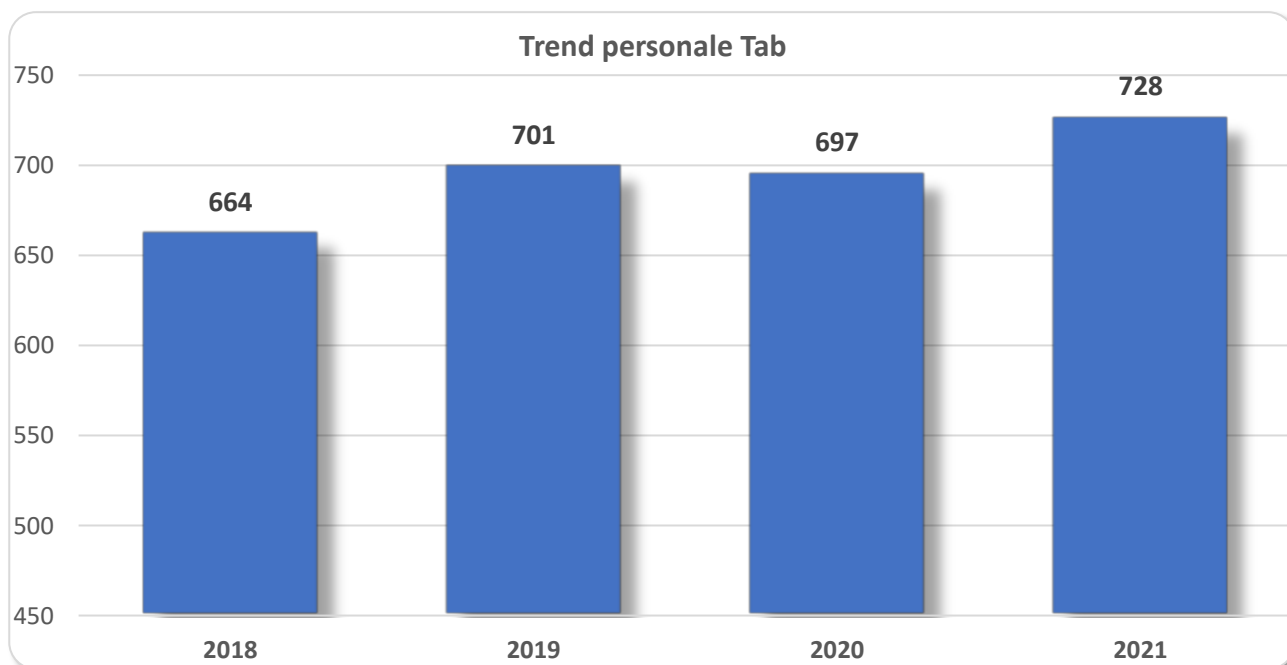
Disposizioni normative	Limite	Risultato di Ateneo
Limite minimo assunzione di personale docente esterno - Art. 18, comma 4, L.240/2010	Almeno 20%	- 47% nel 2021 - 38% nel periodo 2019-2021
Limite massimo assunzioni ex Art. 24, comma 6, L.240/2010	Massimo 50% nel periodo 2013-2019	- 43% nel periodo 2013-2021
Rapporto Professori Ordinari su totale Professori - Art.2,c. 2, lett.a) DPCM 24/06/2021	Massimo 50% di Professori I fascia sul totale di I e II fascia	- 45% al 31/12/2021
Assunzioni Ricercatori art. 24, c. 3, lett.b) L. 240/2010 rispetto alle assunzioni di Professori Ordinari - Art.2,c. 2, lett.b) DPCM 24/06/2021	N° ricercatori art. 24, c. 3, lett b) reclutati non inferiore al n° di professori di I fascia reclutati nello stesso periodo	- Rapporto del 105% nel 2021 tra ricercatori lett.B) reclutati e professori I fascia
Rapporto tra Ricercatori art. 24, c. 3, lett. a) e Professori di I e II fascia - Art. 2, c.2, lett. c) DPCM 24/06/2021	Almeno 10%	- 10% al 31/12/2021

Tale risultato è il frutto delle attività di monitoraggio continuo delle procedure di effettivo utilizzo delle risorse messa in atto dagli uffici competenti, tra in quali in particolare gli uffici afferenti all'Area del Personale e all'Area Programmazione e Controllo, a supporto della programmazione delle risorse assunzionali da parte degli Organi di Governo e al fine di tenere costantemente sotto controllo i limiti e i vincoli previsti dalle normative vigenti.

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 2021, il rapporto è pari al 45%, con una riduzione complessiva di circa il 20% 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 2013-2021, periodo di tempo oggetto di monitoraggio da parte del Ministero.

Per quanto riguarda il personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario, nel 2021 si è proseguito nelle azioni di reclutamento già avviate nel periodo 2019-2020 ai fini dell'assunzione delle nuove professionalità necessarie alla realizzazione di interventi di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi amministrativi. Nel 2021 è stata realizzata una espansione della pianta organica per 31 unità, al lordo del personale cessato, corrispondenti ad un aumento di circa il 4,5% rispetto alle unità di personale in servizio alla fine del 2020. Nell'ultimo quadriennio si è assistito ad un aumento dalle 664 unità in servizio alla fine del 2018 alle 728 unità in servizio al 31/12/2021, con un aumento del 9,6% della pianta organica. Di particolare importanza è stata l'assunzione, nel corso del 2021, di 44 nuove unità di personale nelle categorie C e D, che ha consentito di rinforzare e innovare le attività e i processi dell'amministrazione centrale e delle strutture dipartimentali. Nel triennio 2019 – 2021 sono state realizzate un totale pari a 107 nuove assunzioni, che hanno garantito non solo la completa copertura delle cessazioni realizzatesi nello stesso periodo ma anche la crescita della pianta organica in essere.



3 Sostenibilità economico-finanziaria e indicatori Miur

- **Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF): 1,2 (target >1)**
- **Indicatore di Personale: 65,28% (target < 80%)**
- **Indicatore di Indebitamento: 8,18% (target < 15%)**

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

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 l'indicatore sulle spese di personale presenta una crescita rispetto al periodo precedente, pur mantenendosi ampiamente entro i limiti di legge, dovuta principalmente all'aumento dei costi per gli stipendi del personale, solo in minima parte compensato con assegnazione di risorse finalizzate, come meglio descritto in seguito nella presente relazione.

Con riferimento all'indicatore di indebitamento, esso risente, oltre che degli elementi sopra richiamati, dell'andamento degli oneri di ammortamento. Nel 2016 l'indicatore presenta una riduzione rispetto agli anni precedenti per effetto dell'estinzione 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 nuova riduzione dell'indicatore dovuta all'estinzione di ulteriori 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 2021.

Nella tabella seguente è riportato l'andamento degli indicatori per il periodo 2015-2020 e la previsione per l'anno 2021. 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 e che pertanto gli indicatori ufficiali per il 2021 non sono ancora disponibili al momento della redazione della presente relazione.

Andamento degli indicatori di sostenibilità D.Lgs. 49/2012 nel periodo 2015-2021

Indicatore	Limite massimo	Valore di Ateneo 2015	Valore di Ateneo 2016	Valore di Ateneo 2017	Valore di Ateneo 2018	Valore di Ateneo 2019	Valore di Ateneo 2020	Prev. 2021
Indicatore di spese del personale (Art. 5 D.Lgs. 49/2012)	80%	62,26%	59,76%	60,85%	62,33%	65,98%	65,11%	65,28%
Indicatore di indebitamento (Art. 6 D.Lgs. 49/2012)	15%	12,77%	9,16%	12,74%	13,45%	11,96%	8,43%	8,18%
I SEF - Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (Art. 7 D.Lgs. 49/2012)	Positivo se > 1	1,21	1,28	1,24	1,21	1,16	1,2	1,2

In termini di valutazione legata all'assegnazione di risorse, gli indicatori più rilevanti sono l'indicatore delle spese di personale e l'Isef, per i quali si prevedono risultati ampiamente positivi. Più in dettaglio, l'indicatore sulle spese di personale per il 2021 presenta un valore previsto pari a poco più del 65%, 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 1,2. 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 2021, alla distribuzione della quota premiale sulle disponibilità assunzionali posizionandosi, nel sistema universitario, al 21° posto come ammontare di risorse aggiuntive di punto organico assegnate.

Grazie ai risultati raggiunti negli indicatori è stato, inoltre, possibile procedere all'assunzione di ricercatori lett. a) oltre i limiti di turn over previsti dalla normativa vigente.

4 Programmazione e gestione del bilancio

- **Attuazione del nuovo assetto organizzativo della programmazione strategica di Ateneo**
- **Bilancio 2021: chiusura in utile di esercizio**
- **Indicatore dei tempi medi di pagamento: -15,44 (target < 0)**
- **Pieno rispetto dell'obiettivo di fabbisogno finanziario (97,1% del potenziale di spesa)**
- **Gestione delle criticità sul FFO: ritardo nella comunicazione delle assegnazioni, crescita della quota ad assegnazione vincolata, mancato consolidamento dei piani straordinari di reclutamento conclusi da almeno un quinquennio**
- **Miglioramento dell'indicatore sulla qualità delle politiche di reclutamento per l'assegnazione della quota premiale sul FFO**
- **Analisi e monitoraggio delle criticità sul costo standard, prontamente comunicate agli Organi di Governo per le decisioni di rispettiva competenza**
- **Copertura di tutti i costi fissi e obbligatori**
- **Copertura nel medio-lungo periodo degli aumenti stipendiali per il personale docente e tab a carico del bilancio di Ateneo**
- **Attuazione in misura estensiva della no tax area e piena copertura dei relativi costi**

Nel corso del 2021 è stata data attuazione per la prima volta al nuovo assetto organizzativo della programmazione strategica dell'Ateneo, con l'approvazione da parte del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 26 e del 27 gennaio 2021, del Documento di programmazione per il triennio 2021-2023, il quale definisce la programmazione strategica dell'Ateneo nei tre ambiti delle attività istituzionali, integrando in un unico documento i precedenti piani strategici per didattica, ricerca e terza missione.

Il nuovo assetto organizzativo è stato proposto dal Direttore Generale in collaborazione con i Dirigenti delle aree più direttamente coinvolte negli ambiti delle principali attività istituzionali, ed è frutto di una lunga e articolata interlocuzione con i Prorettori alla didattica,

alla ricerca e alla terza missione e con le competenti Commissioni istruttorie dei due organi collegiali di governo dell'Ateneo.

La formalizzazione del nuovo assetto organizzativo è stata disposta con l'emanazione degli ultimi aggiornamenti del Regolamento generale di Ateneo, approvati con delibere del CdA del 9 ottobre 2020 e del SA del 23 ottobre 2020. Il rinnovato art. 5 – "Sviluppo e programmazione" del Regolamento generale prevede l'adozione dei seguenti atti programmatori:

- a) il documento di programmazione triennale di Ateneo;
- b) i bilanci di previsione annuale e triennale;
- c) il piano integrato triennale della performance, della trasparenza e della prevenzione della corruzione.

Il nuovo assetto organizzativo della programmazione strategica ha consentito di razionalizzare il quadro complessivo della documentazione formale da adottare e di semplificare l'intero processo con una maggiore integrazione tra i vari documenti programmatori e una maggiore efficienza dell'intero sistema.

Con riferimento alla programmazione e alla 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 si ricordano i due piani straordinari per la didattica e la ricerca, e il finanziamento del 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 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, con la realizzazione di manovre espansive e anticicliche senza precedenti.

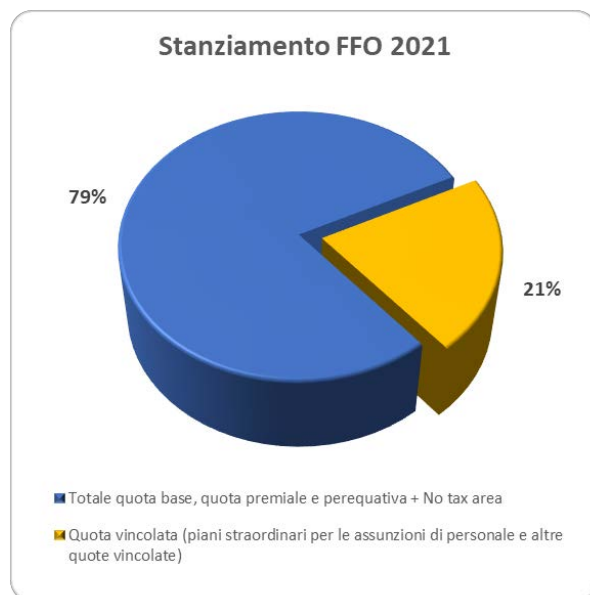
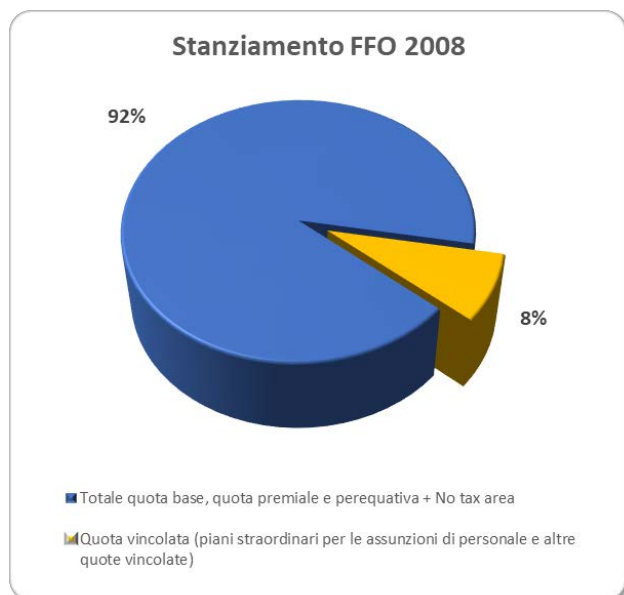
Il budget unico di previsione 2021 è stato approvato, come sempre fatto anche negli esercizi precedenti, nel rispetto dei tempi imposti dal regolamento e della necessità di poter disporre, in un quadro di certezza economica e finanziaria, di uno strumento di programmazione adeguato, caratterizzato dallo stesso rigore e dalla stessa visione di programmazione di lungo termine dimostrati sino ad ora. Il bilancio di esercizio 2021 sarà approvato entro la fine del mese di giugno, a conclusione delle procedure di elezione del nuovo Rettore.

4.1 FFO e finanziamenti ministeriali

Con riferimento alle disponibilità per il budget 2020, il DM recante i criteri di assegnazione del FFO 2021 (DM 1059/2021) è stato emanato nel mese di agosto 2021 e registrato alla Corte dei Conti il 29/09/2021. Come accaduto per il passato, per gran parte dell'esercizio il budget di Ateneo è stato necessariamente gestito in base a dati unicamente previsionali, 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 2022 e della programmazione per il triennio 2022-2024, per le quali si è dovuto far riferimento a criteri e importi assegnati risalenti al 2020.

A livello di sistema universitario nazionale, nel 2021 prosegue la crescita dello stanziamento per FFO già registrata nel 2020, con € 525 mln in più rispetto al 2020 e € 874,7 mln in più rispetto al 2019. Lo stanziamento complessivo torna, quindi, ai livelli 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 particolare evidenza rivestono il finanziamento destinato alla realizzazione dei piani straordinari per il reclutamento e il finanziamento per i dipartimenti di eccellenza.

Analizzando l'assegnazione libera di FFO, corrispondente alla somma tra quota base, quota premiale e intervento perequativo, tenuto conto anche delle assegnazioni libere a valere sul finanziamento ex DL 34/2020, il finanziamento di sistema si riduce per oltre € 600.000.000 rispetto allo stanziamento 2008. Ne deriva che pur in presenza di uno stanziamento che in valore assoluto corrisponde a quello del 2008, le risorse libere a disposizione della autonoma programmazione del sistema universitario si sono andate erodendo. In termini percentuali, si è passati da una percentuale del 92% di assegnazione libera sullo stanziamento complessivo 2008 a una percentuale del 79% sul 2021.



Riducendo il periodo di analisi e confrontando lo stanziamento di FFO del 2015, periodo immediatamente precedente alla ripresa delle dinamiche stipendiali, con quello del 2021, 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 € 38,5 mln. Rispetto al 2015 sono presenti gli ulteriori stanziamenti per la no tax area, istituita con la Legge di Bilancio 2017 e ampliata per l'a.a. 2020/2021 con DL 34/2020 e per l'a.a. 2021/2022 con L. 178/2020, e per le risorse aggiuntive previste per il FFO dal DL 34/2020, stanziamenti che comportano nel periodo una crescita della quota libera totale. Con riferimento alla no tax area, si sottolinea, tuttavia, che tali risorse, pur rappresentando formalmente fondi aggiuntivi sul FFO, compensano di fatto i minori proventi nel sistema universitario dovuti alla riduzione di tasse e contributi degli studenti.

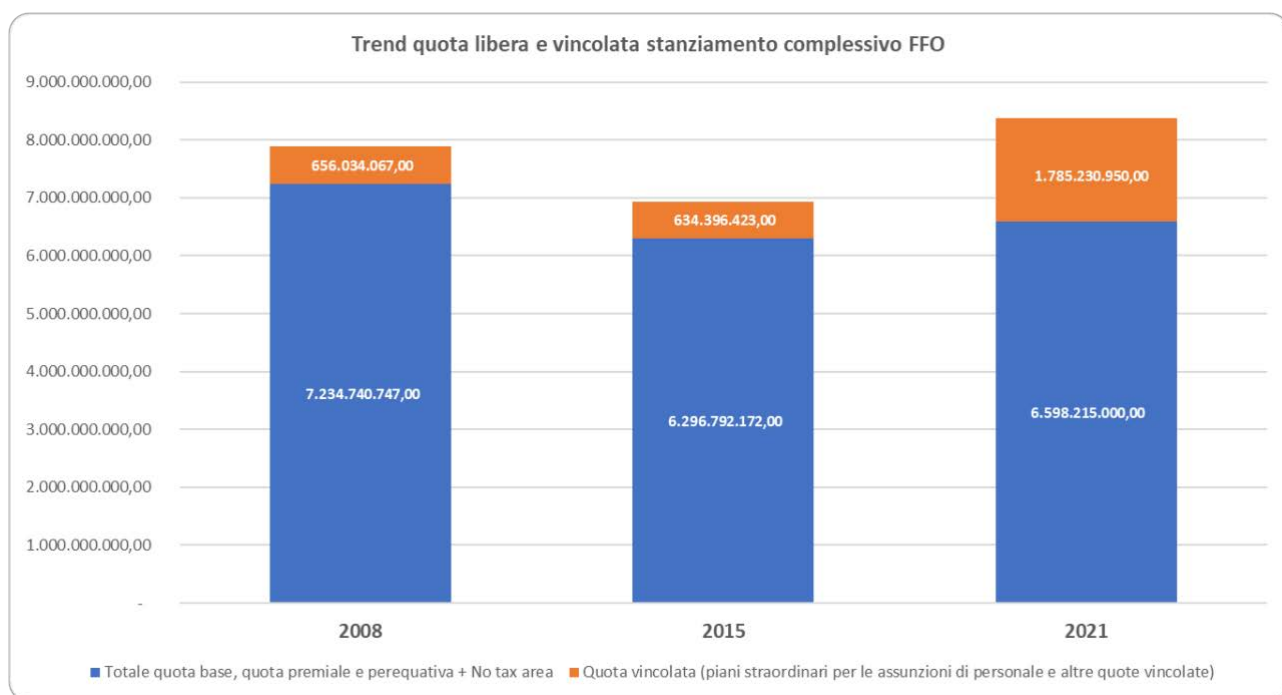
Il finanziamento del sistema universitario, pertanto, pur registrando un aumento nello stanziamento complessivo per il periodo 2015-2021, presenta solo in minima parte, per € 30 mln circa, al netto dell'effetto no tax area, risorse aggiuntive per la copertura dei costi obbligatori di sistema; l'aumento dello stanziamento di sistema è infatti per la maggior parte 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 2008-2021, 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	2021	Variazione 2008-2021	Variazione 2015-2021
Quota base	7.234.740.747,00	4.806.792.172,00	3.860.215.000,00	- 976.525.747,00	- 946.577.172,00
Quota premiale		1.385.000.000,00	2.223.000.000,00		838.000.000,00
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	6.258.215.000,00	- 976.525.747,00	- 38.577.172,00
No tax area	-	-	270.000.000,00	270.000.000,00	270.000.000,00
Risorse aggiuntive DL 34/2020	-	-	70.000.000,00	70.000.000,00	70.000.000,00
Totale quota base, quota premiale e perequativa + No tax area	7.234.740.747,00	6.296.792.172,00	6.598.215.000,00	- 636.525.747,00	301.422.828,00
Quota vincolata (piani straordinari per le assunzioni di personale e altre quote vincolate)	656.034.067,00	634.396.423,00	1.785.230.950,00	1.129.196.883,00	1.150.834.527,00
STANZIAMENTO COMPLESSIVO FFO	7.890.774.814,00	6.931.188.595,00	8.383.445.950,00	492.671.136,00	1.452.257.355,00
% quota "libera" università statali su stanziamento	91,69%	90,85%	78,71%		

* 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 2021 per quota base, quota premiale e intervento perequativo è stata pari a circa € 108.200.000. Tale assegnazione sale a circa € 112.600.000 considerando anche il finanziamento a compensazione della no tax area e la relativa assegnazione a saldo, comunicata agli Atenei solo all'inizio del mese di giugno 2022, con uno stanziamento in linea rispetto all'assegnazione 2020. Tra le risorse libere è necessario considerare, inoltre, le risorse ex DL 34/2020 con una assegnazione pari a € 1.100.000 circa.

Nell'assegnazione 2021 si evidenzia un importante elemento di rischio legato all'assorbimento nella quota base delle risorse a copertura dei piani straordinari di reclutamento conclusi da almeno un quinquennio dal loro avvio. Tali risorse hanno perso il loro carattere di consolidamento e sono assegnate, a partire dal 2021, in base ai criteri di distribuzione della quota base che non tengono in alcun modo conto dell'effettivo costo sostenuto per la copertura dei relativi stipendi. Sul 2021 per Roma Tre i piani straordinari confluiti nella quota base hanno riguardato un finanziamento pari a € 3,8 mln, per i quali non c'è alcuna garanzia di copertura nelle assegnazioni dei prossimi anni.

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 2021 che, in applicazione dei necessari principi contabili, effettua le iscrizioni sulla base della competenza economica dei singoli componenti.

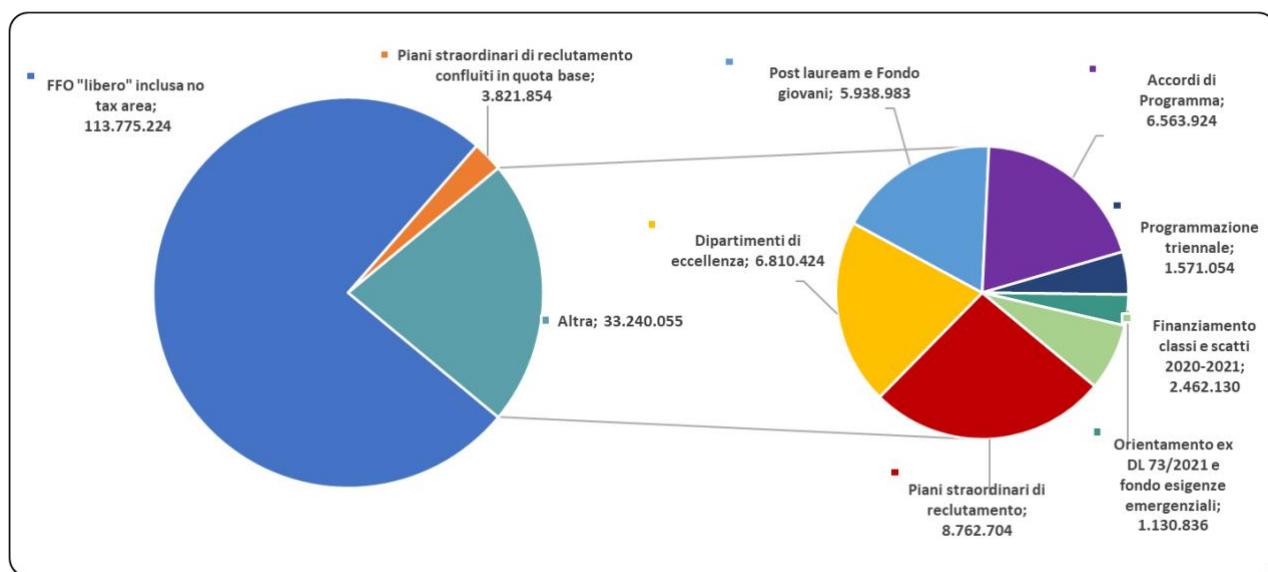
La tabella che segue riporta l'andamento dell'assegnazione riconosciuta a Roma Tre nell'ultimo triennio. Si fa presente che alla data di redazione della presente relazione non sono ancora note tutte le componenti dell'assegnazione FFO 2021.

Assegnazione quota libera FFO nel periodo 2019-2021

	Assegnazione 2019	Assegnazione 2020	Assegnazione 2021
Quota base	74.337.265,00	71.446.238,00	66.178.930,00
Quota premiale	30.614.935,00	32.874.414,00	37.742.480,00
Intervento perequativo	2.988.903,00	4.285.505,00	4.297.132,00
Totale quota base, premiale e intervento perequativo	107.941.103,00	108.606.157,00	108.218.542,00
No tax area (inclusa assegnazione finale 2021)	1.408.160,00	4.650.772,00	4.448.536,00
Risorse aggiuntive ex DL 34/2020	-	-	1.108.146,00
Totale assegnazione "libera" FFO	109.349.263,00	113.256.929,00	113.775.224,00

Nel grafico seguente è riportata la composizione della assegnazione in termini finanziari del FFO per il 2021, con distinzione tra la quota non vincolata (quota base, premiale e intervento perequativo, inclusa no tax area a saldo 2021 e risorse ex DL 34/2020) e la quota vincolata.

Assegnazione FFO 2021



Con riferimento ai criteri di assegnazione, il peso dell'Ateneo sul sistema universitario risulta pari a 1,71% per la quota base e a 1,72% 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 2021 i buoni risultati ottenuti nell'indicatore relativo alla valutazione delle politiche di reclutamento, con un peso di sistema pari a 1,84%. 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 aggiornati solo con DM del 25/03/2021 n.289 per il triennio 2021-2023. L'indicatore si basa su un set di 10 criteri divisi in 5 gruppi in base agli obiettivi della programmazione triennale per il sistema universitario. Per ciascun gruppo, sono presi in considerazione gli indicatori 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 il 2021 l'indicatore risulta pari a 1,70%.

4.2 Modello costo standard

La Direzione Generale ha dato mandato agli uffici, già a partire dallo scorso anno, di approfondire i dati analitici del modello costo standard e le cause del suo andamento nel tempo. Per il triennio 2021-2023 il modello è definito dal DM 1015 del 04/08/2021 che sostanzialmente conferma quanto previsto per il triennio precedente dal DM 585/2018.

Nel periodo 2018-2021 il peso del nostro Ateneo nel sistema si è ridotto per oltre il 7% passando da un peso sul sistema pari a 1,78% nel 2018 ad un peso nel 2021 pari a 1,64%, con una conseguente riduzione del finanziamento riconosciuto per la sola quota costo standard misurabile in circa € 2,3 mln. Nel mese di giugno 2022 il Mur ha reso noti i dati di dettaglio per il calcolo del costo standard 2022, basato sui dati degli studenti regolari per l'a.a. 2020/2021. La crescita delle immatricolazioni nel periodo della pandemia ha avuto un effetto positivo sul risultato del modello costo standard 2022, che assegna a Roma Tre una percentuale sul sistema pari a 1,69%, in miglioramento rispetto al dato 2021. Il risultato raggiunto risulta però ancora molto lontano rispetto al dato 2018, primo anno di applicazione del nuovo modello costo standard.

	FFO 2018	FFO 2019	FFO 2020	FFO 2021	FFO 2022
Peso costo standard Roma Tre	1,78%	1,72%	1,68%	1,64%	1,69%

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 2,03% sul sistema nel 2021 (a.a. 2019/2020). Mentre gli studenti regolari del sistema universitario crescono nel periodo di assegnazione 2018-2021 del 7,74%, gli studenti regolari di Roma Tre rimangono sostanzialmente stabili con 193 studenti in meno nell'a.a. 2019/2020 rispetto al 2016/2017 e riduzione dello 0,9%. Nel modello 2022 si verifica una crescita rispetto all'anno precedente; tuttavia nel confronto con i dati 2018 il sistema cresce molto di più, con una variazione di studenti regolari per Roma Tre pari al 7,23% (1.546 studenti in più rispetto al modello 2018) a fronte di un aumento di sistema nella misura del 14,58%;
- la riduzione nel numero di studenti regolari è particolarmente evidente nei corsi di laurea dell'area scientifico-tecnologica, per i quali a fronte di un aumento degli iscritti di sistema per una percentuale del 9,93% si verifica una riduzione per una

percentuale del 10,77%, con 518 iscritti regolari in meno nell'a.a. 2019/2020 rispetto all'a.a. 2016/2017. Nel modello 2022 si realizza una crescita rispetto al 2021 in linea con quella di sistema, ma nel confronto con i dati del modello 2018 si evidenzia una riduzione degli studenti regolari di Roma Tre per una quota pari al 6,59% a fronte di un aumento di sistema del 15,42%. Questo andamento deve essere oggetto di particolare attenzione anche in considerazione della diminuzione che si è registrata nelle immatricolazioni per l'a.a. 2021/2022. Tenuto conto del maggior peso nel modello degli iscritti nell'area scientifico-tecnologica, tale riduzione ha avuto un effetto rilevante nel risultato ottenuto nel modello 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 2018-2021 del 6,29%, gli studenti regolari +1 iscritti a Roma Tre si riducono per 446 unità, con una diminuzione del 1,75%. Anche in questo caso, nel modello 2022 si registra una crescita in linea con quella di sistema rispetto al 2021 ma nel confronto con il costo standard 2018 a fronte di un aumento per Roma Tre per una quota pari al 3,51%, il sistema cresce del 12,13%.

Nelle seguenti tabelle sono riportati i dettagli delle variazioni nel numero di studenti regolari per Roma Tre e per il sistema universitario nazionale con i confronti tra i dati del modello costo standard 2018 e quelli del modello 2021, utilizzato per l'assegnazione FFO per l'anno oggetto della presente relazione, e 2022, per il quale si è ancora in attesa delle relative assegnazioni.

Confronto modello costo standard 2018 – 2021

MODELLO COSTO STANDARD 2018-2021	FFO 2018 (a.a. 2016/2017)			FFO 2021 (a.a. 2019/2020)			Variazione Roma Tre 2018-2021	Variazione % Roma Tre 2018-2021	Variazione % di sistema 2018-2021
	Sistema universi- tario	Roma Tre	% su sistema	Sistema universi- tario	Roma Tre	% su sistema			
Studenti regolari area medico sanitaria	129.403	0	0,00%	126.448	0	0,00%	0	-	-2,28%
Studenti regolari area scientifico tecnologica	360.562	4.811	1,33%	396.352	4.293	1,08%	-518	-10,77%	9,93%
Studenti regolari area umanistico sociale	480.038	16.582	3,45%	522.239	16.908	3,24%	326	1,97%	8,79%
Studenti regolari totali	970.003	21.393	2,21%	1.045.039	21.200	2,03%	-193	-0,90%	7,74%
Studenti regolari + 1	1.123.507	25.462	2,27%	1.194.228	25.016	2,09%	-446	-1,75%	6,29%
Peso costo standard Roma Tre	1,78%			1,64%			-7,87%		

Confronto modello costo standard 2018 – 2022

MODELLO COSTO STANDARD 2018-2022	FFO 2018 (a.a. 2016/2017)			FFO 2022 (a.a. 2020/2021)			Variazione Roma Tre 2018-2022	Variazione % Roma Tre 2018-2022	Variazione % di sistema 2018-2022
	Sistema universi- tario	Roma Tre	% su sistema	Sistema universi- tario	Roma Tre	% su sistema			
Studenti regolari area medico sanitaria	129.403	0	0,00%	128.918	0	0,00%	0	-	-0,37%
Studenti regolari area scientifico tecnologica	360.562	4.811	1,33%	416.178	4.494	1,08%	-317	-6,59%	15,42%
Studenti regolari area umanistico sociale	480.038	16.582	3,45%	566.321	18.445	3,26%	1.863	11,24%	17,97%
Studenti regolari totali	970.003	21.393	2,21%	1.111.417	22.939	2,06%	1.546	7,23%	14,58%
Studenti regolari + 1	1.123.507	25.462	2,27%	1.259.778	26.356	2,09%	894	3,51%	12,13%
Peso costo standard Roma Tre	1,78%			1,69%			-5,06%		

Dall'analisi dei dati emerge la necessità di mettere in evidenza e approfondire tempestivamente le variabili che influenzano l'andamento degli studenti regolari, considerata anche la crescente importanza del modello costo standard come criterio di assegnazione delle risorse ministeriali e il suo utilizzo non solo per la ripartizione di parte crescente della quota base del FFO ma anche, ad esempio, per la distribuzione delle risorse aggiuntive sul FFO previste all'art. 238, c. 5, del D.L. 34/2020, per l'assegnazione delle risorse a valere sulla programmazione triennale, per una quota delle risorse assegnate a copertura della no tax area.

Al fine di comprendere i dettagli delle dinamiche che influenzano il costo standard, gli uffici hanno approfondito l'analisi del calcolo fino al livello delle classi dei corsi di laurea. Tra le componenti del modello, l'elemento che assume maggiore rilevanza, con effetti diretti su una quota pari a circa l'80% del costo standard totale, è rappresentato dal costo standard della docenza. Esso è calcolato a partire dal numero di iscritti regolari per ciascuna classe di laurea, indipendentemente dal numero di corsi attivi nella medesima 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 nel modello. Nel modello costo standard, pertanto, più corsi di laurea appartenenti alla stessa classe vengono contati una sola volta e vedono riconosciuti docenti standard in numero almeno corrispondente ai docenti di riferimento dei singoli corsi solo se gli iscritti regolari totali di tutti i corsi della stessa classe superano un numero minimo fissato. Analizzando i dettagli di calcolo del modello, emerge come alcuni corsi di laurea presenti nell'offerta formativa di Ateneo non garantiscano, con i risultati ottenuti nel modello costo standard, la copertura del costo dei docenti di riferimento necessari alla loro attivazione.

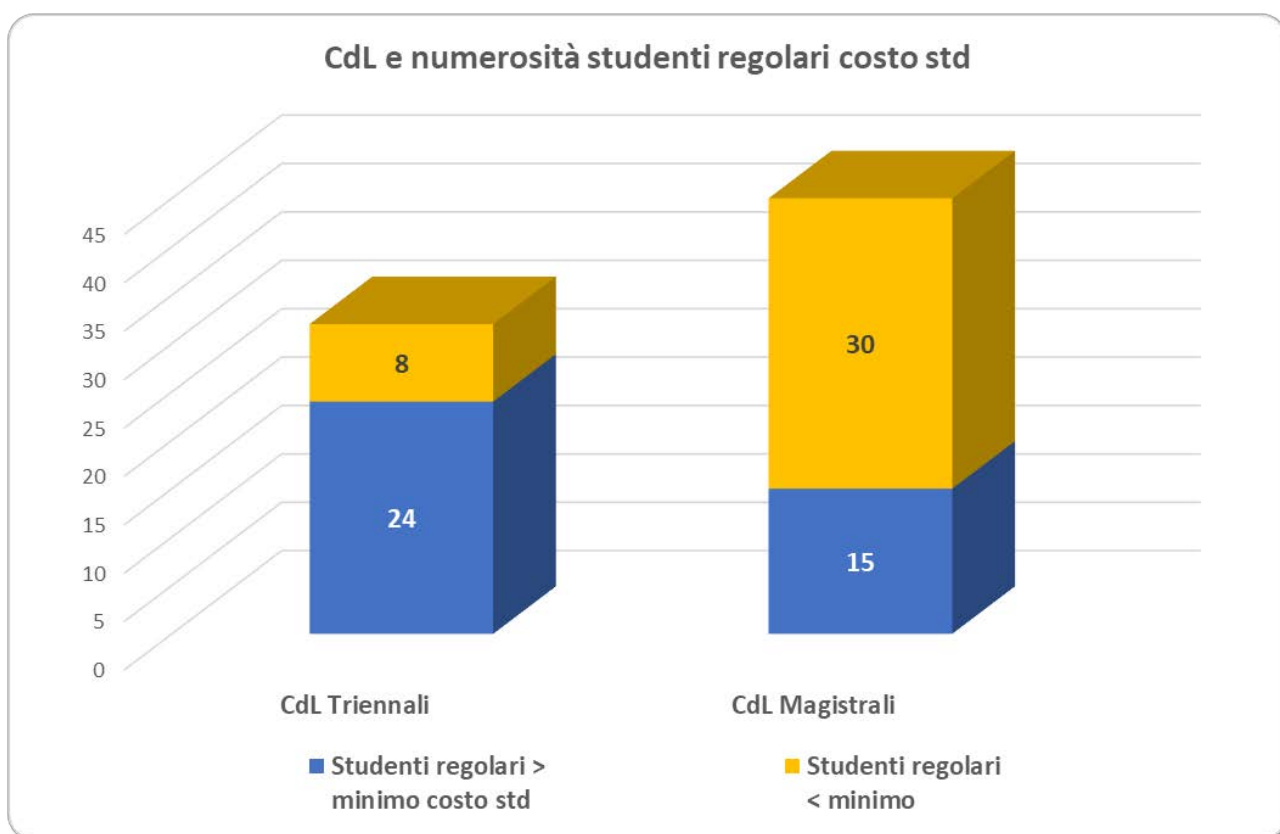
Nelle tabelle seguente è riportato il numero di docenti standard per dipartimento come risultante dal modello costo standard 2021 e 2022 e il numero dei docenti di riferimento necessari per la copertura dell'offerta formativa per l'a.a. 2019/2020, oggetto del modello per il FFO 2021, e per l'a.a. 2020/2021, oggetto del modello per il FFO 2022 in corso di assegnazione. Pur trattandosi di due modelli (docenti di riferimento e costo standard) diversi e non sovrapponibili, il confronto tra i due valori può rappresentare una chiave di lettura ai fini della costruzione di una possibile scala di misura della sostenibilità e dell'efficienza dell'offerta formativa di Ateneo.

Dipartimento	Studenti regolari a.a. 2019/2020	Docenti standard modello costo standard 2021	Docenti necessari a.a. 2019/2020 (ex post)	Confronto docenti std - docenti necessari ex post
ARCHITETTURA	632,00	28,68	27	1,68
ECONOMIA	1.045,00	32,81	32	0,81
ECONOMIA AZIENDALE	2.252,50	73,68	43	30,68
FILOSOFIA, COMUNICAZIONE E SPETTACOLO	2.519,50	85,27	65	20,27
GIURISPRUDENZA	2.821,50	86,57	54	32,57
INGEGNERIA	1.414,50	63,53	53	10,53
INGEGNERIA INDUSTRIALE,ELETTRONICA E MECCANICA	1.153,50	51,85	52	-0,15
LINGUE, LETTERATURE E CULTURE STRANIERE	1.595,00	40,96	27	13,96
MATEMATICA E FISICA	336,00	20,28	36	-15,72
SCIENZE	756,50	38,59	54	-15,41
SCIENZE DELLA FORMAZIONE	4.173,00	119,34	76	43,34
SCIENZE POLITICHE	1.258,50	40,42	46	-5,58
STUDI UMANISTICI	1.242,90	46,63	69	-22,37
TOTALE	21.200,40	728,61	634,00	94,61

Dipartimento	Studenti regolari a.a. 2020/2021	Docenti standard modello costo standard 2022	Docenti necessari a.a. 2020/2021 (ex post)	Confronto docenti std - docenti necessari ex post
ARCHITETTURA	668,00	30,39	27	3,39
ECONOMIA	1.029,00	32,34	34	-1,66
ECONOMIA AZIENDALE	2.425,00	78,36	44	34,36
FILOSOFIA, COMUNICAZIONE E SPETTACOLO	2.994,50	99,06	64	35,06
GIURISPRUDENZA	2.876,00	88,65	57	31,65
INGEGNERIA	1.405,50	62,08	53	9,08
INGEGNERIA INDUSTRIALE,ELETTRONICA E MECCANICA	1.227,50	54,47	51	3,47
LINGUE, LETTERATURE E CULTURE STRANIERE	1.865,50	48,23	27	21,23
MATEMATICA E FISICA	372,00	22,74	36	-13,26
SCIENZE	821,00	42,42	63	-20,58
SCIENZE DELLA FORMAZIONE	4.694,00	134,99	78	56,99
SCIENZE POLITICHE	1.237,00	40,02	28	12,02
STUDI UMANISTICI	1.323,80	50,84	69	-18,16
TOTALE	22.938,80	784,59	631,00	153,59

Nel grafico e nella tabella seguenti sono invece dettagliati 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. Sono presi a riferimento i dati per l'a.a. 2019/2020 (FFO 2021) e 2020/2021 (FFO 2022).

Per l'a.a. 2020/2021, su 79 corsi di laurea, laurea magistrale e a ciclo unico attivati 38, corrispondenti al 48% del totale, presentano una numerosità di studenti regolari inferiore al minimo previsto dal modello costo standard. Per le sole lauree magistrali i corsi con numerosità inferiore al minimo sono il 66% del totale (30 su 45 corsi) e un terzo del totale presenta una numerosità di studenti regolari inferiore alla metà del minimo previsto dal modello corso standard.



**CdL con studenti regolari inferiori al valore minimo previsto per il calcolo del costo standard
2021 (a.a. 2019/2020) e 2022 (a.a. 2020/2021)**

Dipartimento	Classe CdL	CdL	Num Min modello costo standard	Studenti regolari a.a. 2019/2020 per CdL	% iscritti rispetto al minimo previsto per il costo standard	Studenti regolari a.a. 2020/2021 per CdL	% iscritti rispetto al minimo previsto per il costo standard
ARCHITETTURA	LM-4	Architettura - Progettazione Urbana	85	26,0	31%	27,5	32%
	LM-4	Architettura - Restauro	85	29,5	35%	38,5	45%
ECONOMIA	LM-56	Economia dell'Ambiente e dello Sviluppo	120	80,5	67%	92,0	77%
	LM-56	Mercato del Lavoro, Relazioni Industriali e Sistemi di Welfare	120	69,0	58%	50,0	42%
	LM-56	Scienze Economiche	120	44,0	37%	53,0	44%
FILOSOFIA, COMUNICAZIONE E SPETTACOLO	L-5	Filosofia	210	191,0	91%	180,5	86%
	LM-65	Dams Teatro, Musica, Danza	120	65,5	55%	118,0	98%
	LM-92	Scienze Cognitive della Comunicazione e dell'Azione	210	82,5	39%	102,5	85%
GIURISPRUDENZA	L-14	Scienze dei Servizi Giuridici	210	119	57%	145,0	69%
	L-14	Servizi giuridici per la sicurezza territoriale e informatica (attivazione a.a. 2019/2020)	210	30,0	14%	74,5	35%
INGEGNERIA	LM-20	Ingegneria Aeronautica	85	64,0	75%	61,0	72%
	LM-23	Ingegneria Civile per la Protezione dai Rischi Naturali	85	102,5	121%	64,5	76%
	LM-23	Ingegneria delle Infrastrutture Viarie e Trasporti	85	78,5	92%	60,5	71%
	LM-32	Ingegneria Gestionale e dell'Automazione	85	27,0	32%	36,5	43%
INGEGNERIA INDUSTRIALE, ELETTRONICA E MECCANICA	LM-21	Bioingegneria	85	36,0	42%	29,0	34%
	LM-27	Ingegneria delle Tecnologie della Comunicazione e dell'Informazione	85	33,5	39%	27,0	32%
	LM-29	Ingegneria Elettronica per l'Industria e l'Innovazione	85	34,0	40%	36,0	42%
	LM-33	Ingegneria Meccanica	85	83,5	98%	83,5	98%
LINGUE, LETTERATURE E CULTURE STRANIERE	LM-37	Lingue e Letterature per la Didattica e la Traduzione	120	107,0	89%	148,0	123%
MATEMATICA E FISICA	L-30	Fisica	135	132,0	98%	137,0	101%
	L-35	Matematica	135	114,5	85%	130,0	96%
	LM-17	Fisica	80	34,0	43%	35,0	44%
	LM-40	Matematica	80	38,5	48%	40,5	51%
	LM-40	Scienze Computazionali	80	17,0	21%	29,5	37%
SCIENZE	L-30	Ottica e Optometria	135	94,0	70%	98,5	73%
	L-32	Scienze per la protezione della natura e la sostenibilità ambientale (attivazione a.a. 2020/2021)	135			11,0	8%
	L-34	Scienze Geologiche	135	63,0	47%	87,0	64%
	LM-6	Biodiversità e Gestione degli Ecosistemi	85	26,0	31%	24,0	28%
	LM-74	Geologia del Territorio e delle Risorse	80	28,0	35%	35,0	44%
SCIENZE DELLA FORMAZIONE	L-39	Servizio Sociale e Sociologia	225	178,5	79%	261,0	116%
	L-40	Servizio Sociale e Sociologia	225	64,5	29%	115,0	51%
	LM-87	Coordinatore dei Servizi Educativi e dei Servizi Sociali	120	92	77%	101,0	84%
	LM-57	Scienze Pedagogiche e Scienze dell'Educazione degli Adulti e della Formazione Continua	120	80,5	67%	92,0	77%
SCIENZE POLITICHE	LM-52	International Studies	120	51,0	43%	63,5	53%
	LM-63	Scienze delle Pubbliche Amministrazioni	120	43,5	36%	53,5	45%
STUDI UMANISTICI	L-42	Scienze Storiche, del Territorio e per la Cooperazione Internazionale	210	188,5	90%	222,0	106%
	LM-2	Archeologia	120	39,0	33%	47,0	39%
	LM-14	Italianistica	120	77,0	64%	85,5	71%
	LM-15	Filologia, Letterature e Storia dell'Antichità	120	19,0	16%	19,0	16%
	LM-39	Didattica dell'Italiano Come Lingua Seconda	120	12,0	10%	36,0	30%
	LM-64	Scienze delle Religioni	120	10,5	9%	18,5	15%
	LM-89	Storia dell'Arte	120	93,0	78%	106,0	88%

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 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.

A tal fine per l'a.a. 2021/2022 è stato previsto con delibera del CdA del 15/02/2021, di intesa con il Gruppo di Lavoro per l'Orientamento dell'Ateneo (GLOA), lo stanziamento di € 700.000 per il finanziamento di assegni di tutorato a favore di studenti capaci e meritevoli iscritti a corsi di laurea magistrale e di dottorato, con l'obiettivo di svolgere attività di tutorato, didattico-integrative, propedeutiche e di recupero, al fine da un lato di supportare i nuovi studenti nell'affrontare le difficoltà di approccio con la realtà universitaria e con le sue dinamiche di funzionamento, per poter usufruire nel modo più efficace dell'attività didattica e degli ulteriori servizi offerti dall'Ateneo, e dall'altro di sostenere i nuovi studenti nell'acquisizione di metodi di studio efficaci, nel passaggio tra il mondo della scuola e quello accademico, per il sostenimento di esami di particolare difficoltà.

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, 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 legandole a valutazioni circa la reale capacità attrattiva 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 definita dagli Organi di Governo. A tal fine i dati di analisi del modello costo standard 2021 sono stati già presentati a Consiglio di Amministrazione e Senato Accademico nelle sedute rispettivamente del 19/10/2021 e del 26/10/2021. Sono in corso le analisi sul modello 2022.

È necessario, infine, 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, 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.

Il D.L. 19 maggio 2020 n. 34, convertito in L. 17 luglio 2020 n. 77, e la successiva Legge di Bilancio 2021 (L.178/2020), con i relativi decreti attuativi, hanno disposto l'ampliamento dell'esonero totale dal contributo omnicomprensivo annuale a favore degli studenti che presentano, oltre alle caratteristiche previste dalla L. 232/2016, l'appartenenza ad un nucleo familiare con un ISEE per l'a.a. 2020/2021 inferiore o uguale a € 20.000 e a partire dall'a.a. 2021/2022 inferiore o uguale a € 22.000, e un incremento dell'entità degli esoneri parziali per gli studenti con ISEE fino a € 30.000.

L'Ateneo ha provveduto alla redazione e all'emanazione del nuovo Regolamento Tasse, aggiornato in applicazione degli ulteriori aggiornamenti normativi, il quale ha non solo recepito le nuove disposizioni ma ha anche ampliato la portata degli interventi, estendendo l'esenzione ai redditi per gli esoneri totali, 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. Sono stati inoltre definiti gli importi degli esoneri parziali a livelli inferiori rispetto a quelli massimi stabiliti dalla legge. Allo stesso tempo sono rimasti invariati gli importi di tasse e contributi a carico di tutti gli studenti che non rientrano nei requisiti previsti per la no tax area, evitando quindi un aumento della contribuzione a carico di coloro che non risultano beneficiari dei relativi esoneri ed evitando l'aumento degli importi di tasse e contributi a carico degli studenti nelle fasce di reddito più elevate, con l'obiettivo, raggiunto, di mantenere gli importi dovuti allo stesso livello previsto per l'a.a. 2016/2017.

4.4 Bilancio consuntivo 2021

Nel corso dell'esercizio 2021 si è potuto assistere ad una graduale ripresa delle normali attività gestionali, dopo la situazione straordinaria dovuta alla pandemia del 2020 e alle conseguenti misure di contenimento, con il riavvio delle attività in presenza e la lenta ripresa delle ordinarie attività di didattica e ricerca. Per far fronte all'emergenza sanitaria, con l'obiettivo di alimentare la crescita del sistema paese e garantire la ripresa economica, si è assistito all'assegnazione di nuove risorse sia per la copertura dei costi di gestione della pandemia sia con finalità di sviluppo. Il 2021 ha quindi visto da un lato una crescita dei finanziamenti a valere sul FFO, in parte riscontati agli esercizi successivi in applicazione delle regole della competenza economica, dall'altro il riconoscimento di una serie di altri finanziamenti tra i quali rivestono particolare importanza i piani PON e PNR.

Per l'analisi del FFO si rimanda al precedente paragrafo della presente relazione. Si vuole però qui sottolineare che pur in presenza di una crescita positiva dei finanziamenti al sistema universitario, è tuttavia necessario considerare con attenzione una serie di criticità cui si è già accennato e tra le quali si evidenziano in particolare:

- il mancato consolidamento dei piani straordinari di reclutamento dopo 5 anni dal loro avvio;
- le incertezze sulla percentuale di assegnazione della quota premiale, per la quale si farà riferimento, per i prossimi anni, alla Vqr 2015-2019;
- i risultati nel modello costo standard, che hanno visto un costante peggioramento nel periodo 2018-2021;
- le assegnazioni a valere sulla quota di salvaguardia.

Con riferimento agli studenti si è assistito, per l'a.a. 2020/2021, ad una rilevante crescita delle immatricolazioni, nella misura del 20% in più rispetto all'anno accademico precedente,

che ha portato ad un aumento della popolazione studentesca per circa 1.600 unità. Tale crescita è in parte legata alla situazione pandemica e all'estensione della no tax area e rappresenta un risultato molto positivo per l'Ateneo. L'aumento delle immatricolazioni ha comportato, nonostante la no tax area, un incremento dei proventi iscritti in bilancio legati alla contribuzione studentesca per circa € 1,3 mln. Occorre tuttavia prestare attenzione ad alcuni elementi di criticità per poter programmare in modo sostenibile le azioni nel medio e lungo periodo. Ci si riferisce in particolare da un lato all'andamento delle immatricolazioni per l'a.a. 2021/2022, che pur mantenendosi al di sopra del livello pre-pandemico presentano una sensibile riduzione rispetto al 2020/2021 (-8% in base ai dati estratti al 12/06/2022), dall'altro ad una prevista riduzione dei proventi per contribuzione studentesca, legata al fatto che per il prossimo anno accademico si farà riferimento ai redditi registrati per il 2020, in corso di pandemia, per la definizione delle quote di contribuzione.

Anche per il 2021, 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, con la chiusura del bilancio con un risultato di utile di esercizio. Una quota di utile sarà destinata a patrimonio netto vincolato, da un lato in applicazione di norme di legge e dall'altro a copertura del finanziamento di progetti pluriennali già previsti a budget 2022. La quota residua potrà essere destinata a interventi di sviluppo.

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, che rappresentano una quota pari al 57% dei costi totali in conto economico, inclusi gli oneri finanziari e straordinari e le imposte, nel corso del 2021 è stata garantita:

- la copertura finanziaria degli adeguamenti stipendiali 2020 (liquidati ad aprile 2021 a seguito dell'emanazione del DPCM 13/11/2020), già accantonati a bilancio 2020, e il relativo consolidamento;
- l'accantonamento degli adeguamenti stipendiali 2021, quantificati nella misura del 0,91% a seguito della recente emanazione del DPCM 15/03/2022;
- il consolidamento degli adeguamenti stipendiali per il biennio 2018-2019, come definiti dal DPCM 03/09/2019;
- la copertura finanziaria di classi e scatti 2020 e il consolidamento di classi e scatti 2018-2019;
- l'accantonamento per classi e scatti 2021, in vista della loro liquidazione avvenuta ad aprile 2022;
- il consolidamento degli aumenti stipendiali per il personale dirigente e tab in applicazione del CCNL 2016-2018;

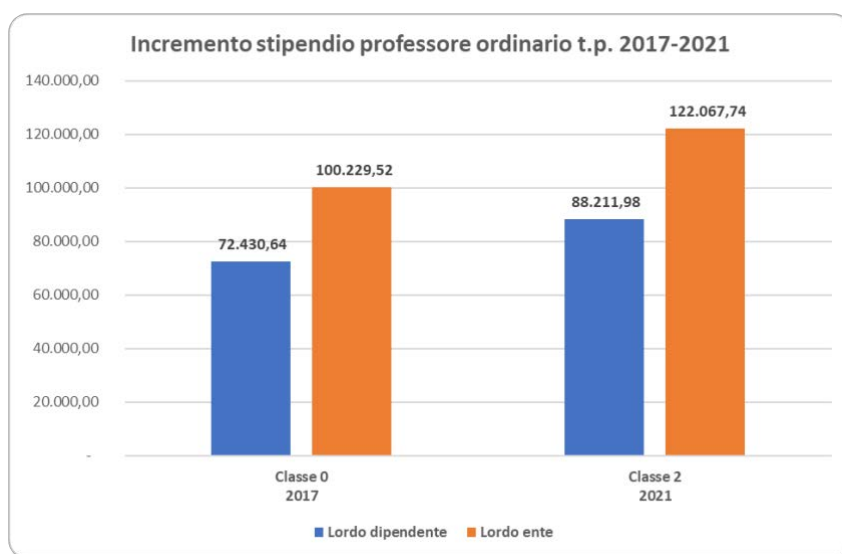
- l'accantonamento delle risorse necessarie alla copertura degli incrementi stipendiali attesi dalla sottoscrizione del CCNL 2019-2021.

Gli incrementi stipendiali sopra dettagliati rappresentano per il bilancio un costo fisso e obbligatorio, legato a variabili esogene e non coperto, se non in minima parte, da finanziamenti esterni. Lo stanziamento di sistema, previsto per un totale di € 120 mln a sostegno del passaggio a regime di scatti biennali dei docenti universitari per il periodo 2020-2022, appare del tutto insufficiente rispetto ai costi che il sistema universitario deve sostenere per la corresponsione di classi e scatti e non ha garantito neanche la completa copertura di classi e scatti per il biennio 2020-2021, come evidenziato anche nelle tabelle di assegnazione allegate al FFO 2021.

La copertura dei costi stipendiali per il consolidamento di classi e scatti riconosciuti nel biennio 2018-2019 resta interamente a carico degli Atenei così come i residui costi di classi e scatti 2020-2021 e i costi relativi agli adeguamenti stipendiali annuali e nulla è previsto, a normativa vigente, a supporto di classi e scatti da corrispondere per il periodo successivo al 2022.

Per Roma Tre questo ha significato l'assorbimento a bilancio di maggiori costi nel 2021 per il solo personale docente pari a € 8,2 mln, a fronte di un finanziamento ministeriale per soli € 2,4 mln, con costi a carico del bilancio di Ateneo per € 5,8 mln. Tenuto conto anche della copertura dei costi a regime per la corresponsione degli aumenti stipendiali in applicazione del CCNL 2016-2018 a favore di personale dirigente e Tab e gli accantonamenti richiesti in vista del CCNL 2019-2021, i maggiori costi a carico del bilancio di Ateneo salgono a € 7,6 mln, con una previsione di aumento fino a € 13 mln nel 2024.

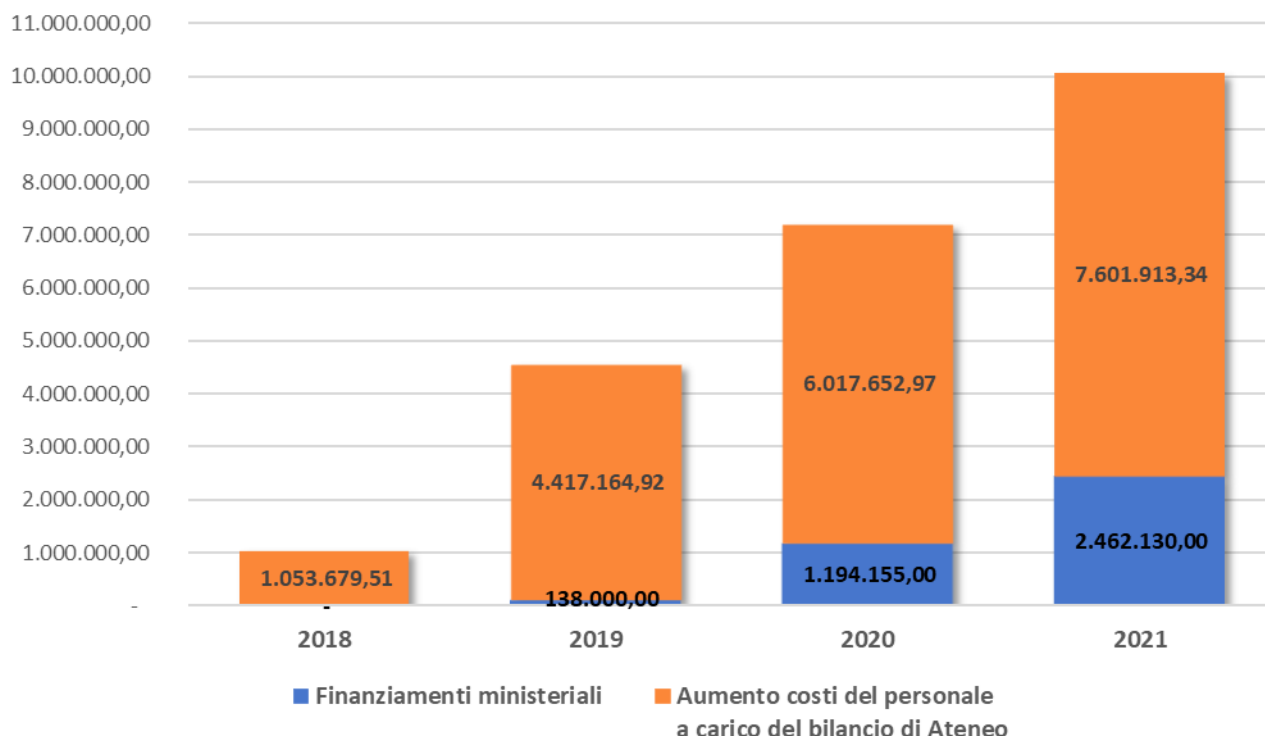
Per meglio comprendere la portata degli aumenti stipendiali, il costo tabellare annuo di un professore ordinario che nel 2017 era in classe 0 e che nel periodo 2017-2021 ha avuto due scatti, aumenta per oltre € 15.700 lordo dipendente corrispondenti ad un costo lordo ente pari a circa € 21.800, con un aumento pari a quasi il 22%.



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, per il periodo 2018-2021.

	2018	2019	2020	2021
Adeguamenti stipendiali personale docente (DPCM 03/09/2019, DPCM 13/11/2020, DPCM 15/03/2022)	73.037,17	1.701.681,98	2.963.482,51	3.670.560,46
Classi e scatti personale docente (incluso consolidamento)	231.070,69	2.002.374,29	2.927.107,39	4.592.457,09
Totale aumento costi stipendiali personale docente	304.107,87	3.704.056,27	5.890.589,90	8.263.017,56
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	1.801.025,78
Totale aumento costi personale	1.053.679,51	4.555.164,92	7.211.807,97	10.064.043,34
Finanziamenti ministeriali destinati alla copertura dell'aumento dei costi del personale	-	138.000,00	1.194.155,00	2.462.130,00
Costi coperti con risorse del bilancio di Ateneo	1.053.679,51	4.417.164,92	6.017.652,97	7.601.913,34

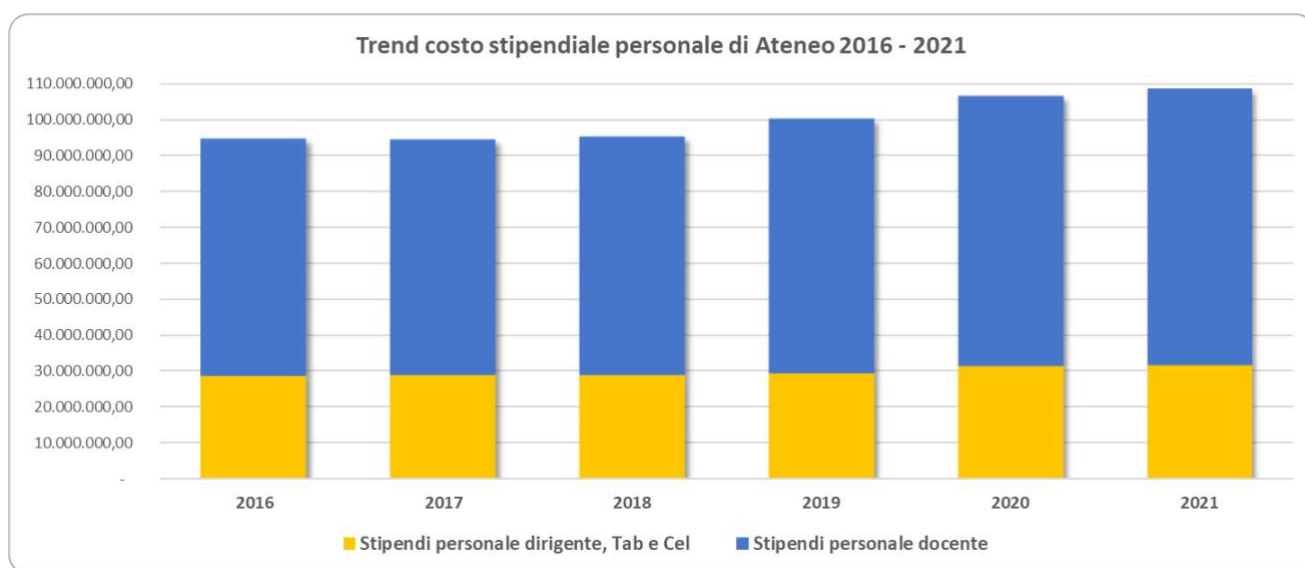
Aumento costi del personale 2018-2021



Osservando l'andamento dei costi del personale nel periodo 2016-2021, si evidenzia un aumento complessivo, tenuto conto anche delle cessazioni e delle nuove assunzioni per ciascun anno, pari a circa € 13.700.000. 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.

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.

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	75.209.635,94	31.335.502,36	106.545.138,30
2021	76.772.820,53	31.712.366,34	108.485.186,87



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 2021 si è tenuto conto, ad esempio, anche delle risorse accantonate sul bilancio 2021 per classi e scatti liquidati nel mese di aprile 2022.

Con riferimento agli altri costi di natura obbligatoria, nel bilancio 2021 è stata assicurata la completa copertura dei costi di funzionamento e di gestione degli immobili di Ateneo, per un importo pari a circa € 26.000.000. Nel 2021, come si approfondirà nel seguito della presente

relazione, si è raggiunto l'obiettivo di azzeramento dei costi per fitti passivi; allo stesso tempo negli ultimi due anni sono stati estinti i primi mutui accesi per l'acquisto in proprietà degli immobili dell'Ateneo in adesione agli accordi di programma stipulati nel tempo per lo sviluppo della nostra università.

Sul fronte della didattica, i costi complessivi degli interventi a favore degli studenti ammontano a circa € 4.500.000. Sono state consolidate le risorse per il finanziamento del fondo di garanzia e delle borse di collaborazione e sono state confermate le risorse destinate 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 e il contributo integrativo di Ateneo per la mobilità internazionale degli studenti, dei docenti e per le borse di merito.

Nel corso del 2021 è stato inoltre avviato un progetto volto al rafforzamento delle attività di orientamento in itinere e di tutorato, allo scopo di ridurre il tasso di dispersione e abbandono, di diminuire il fenomeno del passaggio degli studenti da un corso di studio ad un altro tra il primo e il secondo anno e di incrementare l'acquisizione di cfu al primo anno al fine di incentivare la regolarità negli studi, anche al fine di ottenere un miglioramento nel numero di studenti regolari e nel modello costo standard per l'assegnazione delle risorse ministeriali. A tale obiettivo sono state destinate risorse per un ammontare complessivo pari a circa € 700.000 per il finanziamento di 70.000 ore di attività di assegnisti di tutorato. Sono state inoltre finanziate n. 691 attività di collaborazione a tempo parziale. Si registrano inoltre costi per attività destinate agli studenti diversamente abili per € 275.000 e costi per altri interventi a favore degli studenti per ulteriori € 789.000.

Per il funzionamento dei centri di gestione, il budget destinato ai Dipartimenti è stato pari complessivamente a € 5.000.000, dei quali € 4.000.000 come assegnazione di budget 2021 e fino a un massimo di € 1.000.000 derivante dalle economie di bilancio derivate dalla situazione pandemica 2020 che ha rallentato le attività programmate dei dipartimenti. Per il Sistema Bibliotecario di Ateneo è stato assicurato il finanziamento di € 1.200.000.

Con riferimento, infine, alla copertura delle borse di dottorato, l'Ateneo ha garantito il finanziamento di n. 425 borse, il cui costo complessivo, 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 quasi € 7.600.000, dei quali una quota pari a circa € 1.700.000 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 € 3.290.000 con una copertura pari a circa il 44% del costo totale.

Anche per il 2021 il bilancio ha potuto sostenere per intero la copertura dei costi fissi e obbligatori con un risultato economico positivo che ha garantito l'integrità patrimoniale delle riserve, il cui utilizzo era pur stato previsto in sede di approvazione del budget unico di Ateneo 2021. La gestione 2021, in continuità con una 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. Il risultato positivo di esercizio risente dell'aumento, rispetto alle previsioni, di alcune voci di provento tra le quali il fondo di funzionamento ordinario e i contributi da parte degli studenti. Allo stesso tempo si sono registrati alcuni risparmi dovuti a cessazioni non previste e minore costo dovuto da un lato alla effettiva percentuale di adeguamento stipendiale per il personale docente, definita dai relativi DPCM in misura inferiore rispetto alle previsioni delle Circolari Mef che annualmente stabiliscono le linee per la redazione dei budget, e dall'altro dai risparmi su classi e scatti per la mancata presentazione della domanda di valutazione, con conseguente accantonamento a riserva delle relative risorse, in applicazione della normativa vigente.

Al netto delle operazioni di scrittura delle riserve obbligatorie, l'utile da destinare a libero utilizzo ammonta a circa € 2.500.000.

La gestione positiva del bilancio 2021, l'aumento dei finanziamenti ministeriali, i piani di sviluppo finanziati a livello nazionale alimentano la speranza di una inversione di tendenza rispetto al passato. Tuttavia, al fine di continuare a garantire la sostenibilità del bilancio di Ateneo, che si è sempre dimostrato in grado di assorbire le situazioni di potenziale rischio finanziario continuando ad assicurare elevati standard di servizi e risultati estremamente positivi negli indicatori di stabilità, è necessario tenere in massima considerazione alcune criticità tra le quali si rilevano soprattutto: l'indeterminatezza delle assegnazioni ministeriali, in gran parte vincolate nella loro destinazione; il mancato consolidamento dei piani straordinari di reclutamento dopo 5 anni dal loro avvio; le incertezze sulla percentuale di assegnazione della quota premiale, per la quale si farà riferimento, per i prossimi anni, alla Vqr 2015-2019; i risultati nel modello costo standard, che hanno visto un costante peggioramento nel periodo 2018-2021; le assegnazioni a valere sulla quota di salvaguardia.

A questi elementi si aggiungono anche le risorse per le assunzioni straordinarie di personale previste a partire dal 2022 che rappresentano una grande occasione di crescita per il sistema universitario nazionale ma allo stesso tempo, se non adeguatamente finanziate in modo realmente consolidato, rischiano di appesantire i bilanci degli atenei con importi elevati di costi obbligatori.

È necessario continuare a 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.

Sarà pertanto necessario continuare a programmare il budget autorizzatorio con prudenza e con un respiro pluriennale al fine di trovare il giusto punto di equilibrio tra le potenzialità

del periodo storico e la volontà di elaborare strategie e programmi sostenibili nel medio e lungo termine nell'ambito della didattica, della ricerca e dei servizi.

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 2021 un valore pari a - 15,44, con un deciso miglioramento rispetto all'anno precedente in cui il risultato registrava - 5,23 gg. Si conferma quindi un trend assolutamente positivo a conferma di quanto già osservato 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 ha sempre mostrato una capienza sufficiente a coprire le esigenze di liquidità, anche per il 2021 non si sono verificati contenziosi né significativi solleciti per ritardi nei pagamenti dovuti e in nessun caso si sono verificati rallentamenti nei pagamenti.

Tali risultati, ormai consolidati da anni, sono stati raggiunti nel pieno rispetto dell'obiettivo di fabbisogno finanziario assegnato dal MUR per l'anno 2021. A fronte di un obiettivo assegnato di 146 milioni di euro, l'Ateneo ha fatto registrare un risultato finale, certificato dal MEF, pari a euro 141,77 milioni di euro raggiungendo quindi il 97,1% del potenziale di spesa a gravare sui fondi statali. Il risultato ottenuto nel centrare l'obiettivo di fabbisogno è ulteriore testimonianza della straordinaria efficienza e capacità di programmazione nella gestione delle risorse disponibili.

5 Interventi sul patrimonio edilizio

- Azzeramento del costo per fitti passivi a carico del bilancio di Ateneo
- Risparmio per € 5,7mln nella somma di oneri per mutui e fitti passivi tra il 2000 e il 2021
- Nello stesso periodo i mq a disposizione risultano più che raddoppiati (+ 123.000) e i mq in proprietà sono 5 volte maggiori a quelli del 2000
- Inaugurazione della nuova sede del Rettorato
- Assegnazione di maggiori spazi ai dipartimenti di Giurisprudenza e Scienze Politiche per le finalità istituzionali
- Destinazione degli spazi per l'inaugurazione, prevista per il 2022, del centro antiviolenza dell'Università Roma Tre
- Inaugurazione del nuovo polo per aule nei pressi della sede di via Ostiense 236
- Avvio del cantiere per adeguamento sismico e manutenzione straordinaria e di tipo impiantistico del complesso edilizio "Le Torri"
- Conclusione della fase di progettazione esecutiva del nuovo Polo di Ostia e avvio delle procedure di gara

Il 2021 sarà senza dubbio ricordato, sotto il profilo del patrimonio edilizio, come l'anno del Nuovo Rettorato. Nei primi mesi dell'anno, infatti, sono stati conclusi i lavori di realizzazione della nuova sede e, a partire dal mese di maggio 2021, le funzioni dell'Amministrazione Centrale, della Direzione Generale e del Rettorato sono state progressivamente trasferite all'interno del complesso. Per mere ragioni burocratiche legate a decisioni degli Enti Locali territoriali, le opere di urbanizzazione a corredo, tra le quali la realizzazione del piazzale antistante, in un'area precedentemente destinata a parcheggio a lato di via Ostiense, e la risistemazione di via degli Argonauti hanno visto proseguire i lavori nel corso dell'anno, e saranno definitivamente riconsegnate a Roma Capitale nel corso del 2022.

Il risultato complessivo, al termine di un processo di progettazione e realizzazione innovativo e articolato, è da considerarsi un vero e proprio "fiore all'occhiello", non solo per la nostra realtà universitaria ma anche per l'intero panorama edilizio della Capitale negli ultimi anni, e sarà destinato a cambiare la percezione e l'immagine stessa dell'Ateneo negli anni a venire.

La collocazione nella nuova sede di tutte le funzioni sopra citate ha offerto la possibilità di liberare spazi presso le sedi di via Ostiense 161 e di via G. Chiabrera 199, che sono stati messi a disposizione, per la maggior parte, delle attività istituzionali dei Dipartimenti di Giurisprudenza e di Scienze Politiche.

Tra gli spazi non destinati ad ospitare le attività dipartimentali è stata individuata la sede che ospiterà, nel 2022, il centro antiviolenza dell'Università Roma Tre, che sarà integrato nella rete regionale. Per gli ulteriori spazi liberati sarà necessario prevedere una più articolata rifunzionalizzazione su cui gli Organi di Governo saranno presto chiamati a decidere.

Ad inizio 2021 è entrato in funzione, inoltre, il nuovo polo per aule nei pressi della sede di via Ostiense 236, sede dei Dipartimenti di Filosofia, Comunicazione e Spettacolo, Lingue e Studi Umanistici. Il nuovo edificio accoglie, come previsto, cinque aule, e si sviluppa su due livelli con una superficie totale interessata pari a circa 880 mq. L'intervento ha reso possibile la messa a disposizione di nuovi importanti spazi in una struttura ad alta densità di studenti. Per far fronte a tale situazione, nell'area del medesimo complesso edilizio "ex Alfa Romeo" sono stati avviati i lavori per la realizzazione di una nuova sala studio in prossimità dell'Aula Magna, negli spazi in precedenza occupati da una caffetteria non più in attività.

Nell'anno oggetto della presente relazione ha preso avvio il cantiere dell'importante intervento di adeguamento sismico e manutenzione straordinaria e di tipo impiantistico del complesso edilizio "le Torri", in largo San Leonardo Murialdo. L'intervento prevede la risistemazione complessiva dell'intera area e riguarda una superficie complessiva pari a circa 7.000 mq sui quattro edifici del complesso, che ospiteranno al loro interno uffici, laboratori di ricerca e aule per la didattica. Il progetto nasce dall'attenzione per la sicurezza rispetto ad eventi sismici, che ha fatto sorgere l'esigenza di migliorare le caratteristiche del complesso edilizio, attivando inoltre una serie di interventi di tipo sia edile che impiantistico. La cantierizzazione è stata resa possibile grazie alla messa in opera di un padiglione Aule a ridosso dell'area in questione, che consentirà, progressivamente, di operare sulle singole "torri" che compongono il complesso, garantendo la continuità didattica senza andare ad interferire in maniera sostanziale sulle attività dei Dipartimenti di Matematica e Fisica e di Scienze. Al medesimo obiettivo risponderà il contestuale ricorso a possibili ulteriori strutture temporanee.

Una menzione particolare merita il nuovo Polo di Ostia dell'Ateneo, per il quale il 2021 ha visto la conclusione della fase della progettazione esecutiva e l'avvio delle procedure di gara. Come noto, la sede è destinata ad ospitare un "Politecnico del Mare" e un innovativo corso di laurea del Dipartimento di Giurisprudenza, all'interno di un'ex struttura alberghiera che, visto lo stato di profondo abbandono a cui è stata destinata negli ultimi decenni, necessita di un profondo ripristino edilizio e impiantistico. Grazie alle lavorazioni che saranno messe in campo al termine delle procedure di gara, si potrà dare seguito

all'impegno assunto dal nostro Ateneo per il recupero sociale e la rinascita di quella problematica parte di territorio lungo il litorale.

I benefici delle politiche di progressiva dismissione dei fitti passivi avevano portato vantaggi evidenti anche nelle annualità pregresse, dimostrandosi determinanti per consentire 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 delle locazioni passive ha coinciso con un piano di costante aumento e miglioramento degli spazi dedicati alle attività istituzionali dell'Ateneo e alla vita universitaria in generale.

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 2021 per una somma pari a oltre € 387.700.000, 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. Allo stesso tempo si assiste ad una riduzione progressiva degli oneri di ammortamento dei mutui a carico dell'Ateneo grazie alla loro progressiva estinzione; i primi effetti della naturale scadenza dei mutui più datati si sono registrati a partire dal 2019, con un risparmio a regime a partire dal 2020 pari a oltre € 2.900.000 rispetto al 2018.

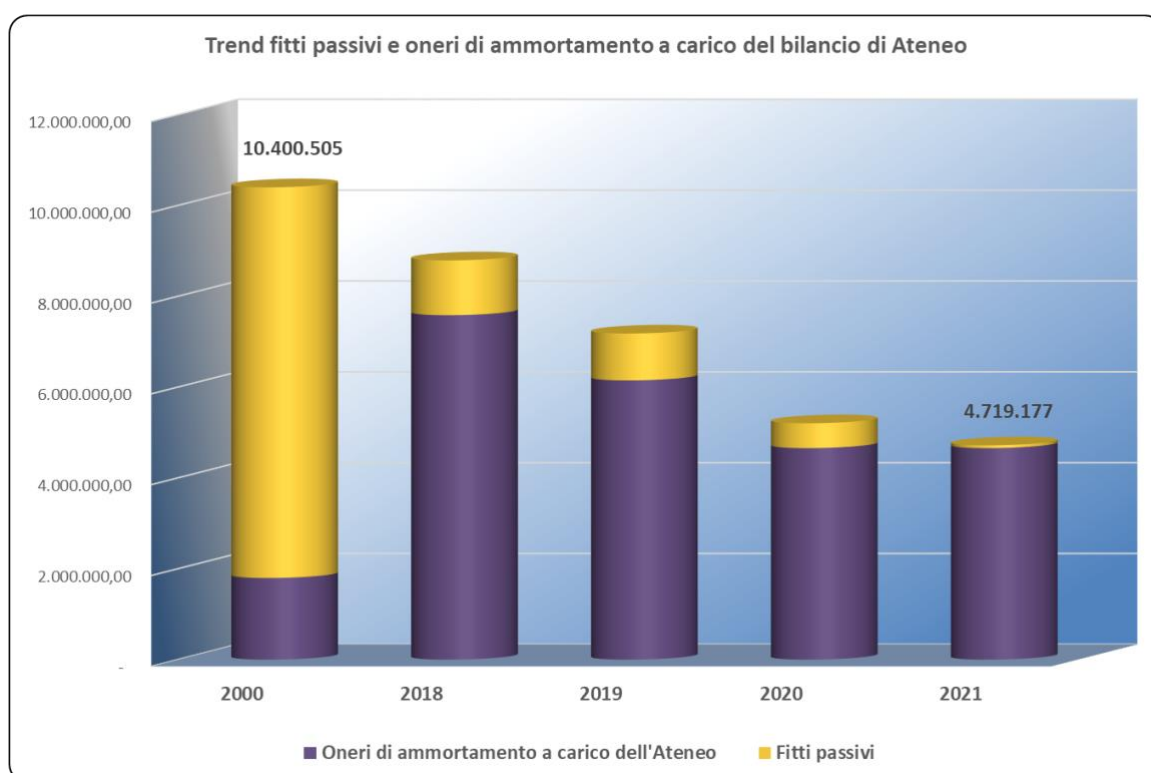
A seguito della messa in esercizio delle nuove sedi dell'ex Croce Rossa Italiana nella prima metà del 2020 e del nuovo Rettorato nel corso del 2021, già nei primi mesi del 2021 sono state completate le operazioni di dismissione degli ultimi immobili in locazione passiva, con azzeramento del relativo costo.

Analizzando l'andamento della spesa per fitti e oneri di ammortamento a carico del bilancio di esercizio nel periodo 2000-2021, il lungimirante piano degli investimenti messo in atto ha consentito di azzerare il peso delle locazioni passive sul bilancio di Ateneo 2021, a fronte di una copertura finanziaria per oneri di ammortamento in diminuzione 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 2021 il costo si riduce a € 4.719.177, 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 immobili a disposizione, ma ha anche garantito un risparmio di risorse quantificato, nel confronto tra il bilancio 2000 e il bilancio 2021, in quasi € 5.700.000.

Nel grafico seguente è riportato il confronto del costo totale per fitti passivi e oneri di ammortamento per mutui tra il 2000 e il 2021. Con riferimento allo stesso periodo, si riporta anche il dato relativo agli spazi a disposizione dell'Ateneo con il dettaglio dei mq in proprietà, locazione e concessione. Come evidenziato dai dati presentati, a fronte di un risparmio pari a € 5,7 mln per la riduzione dei costi per fitti e della spesa per oneri di ammortamento, si registra una crescita degli spazi a disposizione per oltre 123.000 mq e la completa eliminazione degli spazi in locazione passiva, con mq in proprietà in misura 5 volte maggiore rispetto a quella esistente 21 anni fa. Attualmente le superfici complessive, coperte e scoperte, a disposizione dell'Ateneo, ammontano a quasi 400.000 mq.

	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



6 Servizi al personale

- **Salvaguardia e garanzia del finanziamento del fondo per il trattamento accessorio del personale tab nei limiti massimi consentiti dalla normativa vigente**
- **Riconoscimento degli inquadramenti relativi alle procedure di mobilità orizzontale nel limite massimo delle risorse annualmente destinabili**
- **Sviluppo del piano formativo di Ateneo**
- **Conferma del finanziamento delle azioni a sostegno del personale con l'erogazione di rimborsi per scuole e centri estivi**
- **Attivazione del piano di flexible benefit**
- **Conferma delle coperture assicurative garantite dalla polizza sanitaria**
- **Attivazione di una specifica integrazione della polizza sanitaria per il rimborso delle spese mediche aventi ad oggetto la copertura di sindromi influenzali di natura pandemica**

6.1 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, 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.

L'attuazione del piano di incremento delle dotazioni di pianta organica ha cominciato a dare i suoi frutti solo nell'ultimo biennio, dopo un lungo periodo di progressiva riduzione delle dotazioni organiche del personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio presso l'Ateneo, in attuazione delle ormai ben note norme in materia di turn over, 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 salvaguardato nei limiti massimi consentiti dalla predetta disciplina sul contenimento della spesa pubblica. Sono state inoltre messe a disposizione tutte le possibili risorse di natura variabile destinabili al personale tab sulla base della disciplina contrattuale vigente, che si sostanziano per il 2021 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 che ha avuto i suoi effetti anche per l'anno appena concluso, obiettivo primario della Direzione Generale è stato quello di salvaguardare e garantire il mantenimento dei livelli di trattamento accessorio degli anni precedenti, destinando ad esso tutto l'ammontare disponibile della quota 50% delle risorse derivanti dal 12% dell'attività conto terzi, che consente di garantire una percentuale di reddito aggiuntivo rispetto al trattamento salariale fondamentale pari a circa il 25%, e il restante 50% al finanziamento degli istituti di welfare

aziendale rivolti al personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario e collaboratore esperto linguistico.

Si è inoltre provveduto, anche per il 2021, 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.

6.2 Piano formativo per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario

Nell'ambito del piano di Ateneo destinato alla formazione del personale, nel 2021 è proseguito il percorso didattico già avviato negli anni precedenti, orientato in particolare allo sviluppo delle professionalità interne del personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

Formazione obbligatoria

Tra le azioni svolte nel corso del 2021 un focus particolare è stato dedicato ai moduli didattici sul tema relativo alla prevenzione della corruzione con il corso "La prevenzione della corruzione. Il sistema di prevenzione della corruzione: rischi corruttivi, misure di contrasto e attori coinvolti". L'iniziativa formativa, destinata al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, si è sviluppata su tre giornate di studio in modalità sincrona sulla piattaforma Microsoft Teams, i materiali restano a disposizione di tutto il personale sulla piattaforma dedicata alla formazione del personale di Ateneo.

Nell'ambito della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nel 2021 è inoltre proseguita l'attività di formazione destinata al personale neoassunto e di prima nomina, con la somministrazione di 4 ore di formazione con test finale in modalità e-learning e 8 ore di formazione ed esame finale previste in aula e da effettuarsi nel 2022. Sono state coinvolte complessivamente 82 unità di personale.

Per tutto il restante personale tecnico-amministrativo e bibliotecario si è avviata l'attività di aggiornamento quinquennale prescritta dal D.Lgs. n. 81/2008 con la somministrazione di 4 ore di formazione e test finale in modalità e-learning e 2 ore di formazione ed esame finale previste in aula. Tale attività vede coinvolte n. 533 unità nel 2021 e ulteriori 120 unità nel 2022.

I corsi hanno l'obiettivo di far acquisire ai lavoratori le nozioni di base della sicurezza sul lavoro in osservanza e ai sensi dell'art. 37 del Testo Unico (D.Lgs. n. 81/2008) ed in osservanza dell'Accordo Stato-Regioni sulla formazione siglato il 21/12/2011.

È stata altresì erogata la formazione, ai sensi dell'art. 37 del Testo Unico (D.Lgs. n. 81/2008) ed in osservanza dell'Accordo Stato-Regioni sulla formazione siglato il 21/12/2011, agli studenti tirocinanti con il coinvolgimento di circa 1.400 soggetti (in particolare gli studenti hanno svolto il test finale, in relazione alle 4 ore formazione generale erogata, tramite piattaforma e-learning).

L'Ateneo, inoltre, a partire dal mese di maggio e fino al 31 ottobre 2021, ha deciso di intraprendere un percorso formativo sullo Smart Working, progettato e realizzato da FPA Digital School, destinato a tutto il personale TAB d'Ateneo e fruito su una piattaforma dedicata. Il percorso di sensibilizzazione e formazione allo Smart Working ha previsto l'erogazione, accanto ai corsi citati, di due webinar erogati in modalità sincrona e dedicati al tema dello Smart working e della Social collaboration. Per il personale Dirigente e i responsabili di struttura è stato, infine, previsto un ulteriore percorso formativo sullo Smart Working – "Abilitare alla Smart Leadership" con l'obiettivo di fornire suggerimenti e consigli pratici per implementare il lavoro agile, al fine di renderlo innovativo e sostenibile all'interno del proprio Team di lavoro.

È stata attivata una seconda edizione del corso di formazione obbligatorio sulla "Sicurezza Informatica", svolto in modalità e-learning asincrona. La finalità del corso, articolato in 42 moduli, è stata quella di informare e formare il discente sulle modalità di utilizzo, gestione e protezione dei flussi informatici dei dati sensibili, documenti informatici, dispositivi mobili.

Nel mese di novembre, in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne", il Comitato Unico Di Garanzia ha organizzato e realizzato la prima giornata del corso di formazione destinata a tutto il personale TAB di Ateneo. Le prime due ore di formazione online, hanno affrontato i temi della diffusione e dell'origine del fenomeno e di come il tema è affrontato nel Diritto Penale.

Formazione specifica

Anche nell'anno 2021 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, sono state pianificate e poste in essere 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.

Inoltre, è stato erogato nel periodo 15-22 giugno con modalità didattica e-learning, il piano formativo “Dall’equipollenza al riconoscimento finalizzato” destinato all’Area Studenti, supportato dalla Cimea Academy.

Ad integrazione della formazione sincrona, si è ritenuto attivare un modulo in presenza dal taglio più operativo e specifico per l’Area Studenti sul tema “Ammissione ai corsi universitari con titolo estero” della durata di 3 ore.

A puro titolo esemplificativo dell’attività formativa mirata, si citano i seguenti corsi cui hanno partecipato nel 2021 responsabili di struttura e svolti prevalentemente in modalità sincrona su piattaforme dedicate:

- “Corso di Formazione sul Mobility Management” 8-11 febbraio 2021 Modalità telematica (Mobility Manager) organizzato da SCRAT Consulting&Resaerch ed Euromobility;
- “Il Comitato unico di garanzia: composizione, funzionamento e compiti” - 6 maggio - organizzato dalla FORMEL s.r.l. (componenti del CUG);
- Master in “Esperto in relazioni sindacali” erogato dalla Unipegaso (Responsabile dell’Ufficio Relazioni sindacali) nel periodo 24 giugno-31 dicembre;
- “Educazione linguistica dell’allievo con bisogni educativi speciali”, organizzato da Cà Foscari Challenge School dal 25 giugno al 18 luglio 2021;
- “La gestione degli errori in pcc e l’allineamento con il gestionale”, 24 maggio organizzato da ITA -Convegni e formazione, destinato al personale della Divisione Ragioneria;
- “Il collegio consultivo tecnico: gli adempimenti delle stazioni appaltanti nella prevenzione del contenzioso” 11 ottobre 2021 - in diretta streaming;
- “Recuperi somme erogate al personale” erogato da CINECA su piattaforma dedicata - 28 ottobre.

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 gennaio-novembre 2021 - 90 partecipanti;
- Corso Redazione PEC Manager gennaio 2021 – 2 edizioni - 20 partecipanti.

6.3 Altri servizi per il personale

In linea con le politiche consolidate, la Direzione Generale ha confermato, anche per il 2021, 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 nido, scuole dell'infanzia, scuole elementari, scuole medie e centri estivi.

Nel 2021 è stato attivato, in accordo con le Organizzazioni Sindacali e la RSU di Ateneo, un piano di flexible benefit rivolto al personale dirigente e tecnico-amministrativo e bibliotecario e finanziato grazie ai risparmi di spesa per lavoro straordinario e per buoni pasto non erogati al personale nel corso del 2020, nel periodo di chiusura obbligatoria per il contenimento delle prime fasi della pandemia.

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 dal permanere dell'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 già descritte in precedenza nella presente relazione.

Nel corso dell'anno è stato inoltre predisposto e approvato il "Piano per la Parità di Genere" (Gender Equality Plan), diretto a promuovere l'equilibrio e la prospettiva di genere, mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori, attuare valide politiche di pari opportunità all'interno degli ambienti di lavoro per combattere la

discriminazione di genere e trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata, sensibilizzare la comunità universitaria e i cittadini sul tema delle pari opportunità e della non discriminazione. Nel piano sono previsti interventi volti a promuovere il benessere organizzativo, a favorire la conciliazione dei tempi di lavoro, vita e studio, a promuovere azioni di contrasto alla violenza e alla discriminazione, a sensibilizzare la comunità sul tema dell'uguaglianza e delle pari opportunità, a promuovere una cultura di non discriminazione, non violenza e pari opportunità, a contribuire a costruire una prospettiva di genere nella politica educativa locale e, in particolare, nella formazione e nella ricerca, a promuovere l'inclusione delle donne nelle attività, nei settori professionali e in quelli tecnologicamente avanzati a tutti i livelli di responsabilità, a promuovere analisi di genere.

7 Gestione dell'emergenza dovuta alla pandemia Covid-19

- **Adozione e attuazione del piano emergenziale delle attività di lavoro in modalità agile**
- **Perfezionamento del protocollo di Ateneo Anti Contagio Coronavirus**
- **Azioni di contenimento della pandemia (D.p.i., sanificazione, controllo, monitoraggio, tracciamento, screening sanitario)**
- **Regolamentazione delle riunioni in modalità telematica**
- **Piano operativo per l'attivazione di forme di didattica alternative e complementari alla didattica frontale**

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, dimostrando profondo senso istituzionale, con ampio spirito di coesione e di collaborazione, e mettendo a frutto lo sviluppo organizzativo e le esperienze professionali esistenti.

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 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, durante la fase di lock-down, nella successiva fase di progressiva riapertura delle sedi dopo il periodo estivo dell'anno 2020 e nella gestione del graduale ritorno alla normalità nel corso del 2021, 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 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.

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 come anche 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.

Nel contesto dell'emergenza 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 e il loro consolidamento anche nel corso del 2021. 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 ha anche consentito di introdurre modalità alternative e concorrenti nell'organizzazione dei lavori dei vari Organi, che continuano ad essere adottate 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 delle informazioni, 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*.

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 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;
- Monitoraggio dei casi di fragilità effettuato con la struttura del Medico competente;
- 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;
- Proseguimento delle riunioni del Comitato gestione e controllo, al fine del monitoraggio dell'efficacia delle azioni intraprese dall'Università per il contrasto alla pandemia;
- 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, e più di 9.200 nel 2021, 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.

8 Agenzia della Ricerca

- Costituzione di tre nuovi spin-off
- Deposito di un nuovo brevetto con buone prospettive in termini commerciali
- Adesione al Cluster Tecnologico Nazionale “Trasporti Italia 2020”
- Predisposizione e approvazione del Regolamento diretto a valorizzare la capacità del personale di attrazione di finanziamenti
- Supporto di iniziative di ricerca propedeutiche alla presentazione di progetti nell’ambito del Programma «Horizon Europe»
- Presentazione nel corso del 2021 di 45 progetti europei
- Accredimento e attivazione del 37° ciclo dottorale con incremento dell’offerta formativa dottorale
- Attivazione delle procedure necessarie ad assolvere agli adempimenti previsti per la VQR 2015-2019

Nel corso del 2021, l’Agenzia per la Ricerca, istituita nel 2018 con l’obiettivo di individuare una più efficace soluzione organizzativa finalizzata al supporto delle attività di ricerca, ha ulteriormente consolidato la propria struttura 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.

Nel corso dell’anno l’Agenzia ha proseguito lo svolgimento dei propri compiti, fornendo alle strutture dipartimentali servizi capaci di rispondere alle diverse esigenze dei docenti nell’ambito delle loro attività di ricerca, sia a livello nazionale che internazionale, e assicurando alla comunità accademica un sistema integrato ed efficiente di consulenza, gestione e supporto professionale.

Nel presente paragrafo si evidenziano i principali obiettivi e risultati conseguiti nel corso del 2021, con evidenza degli elementi di maggiore innovatività.

A seguito dell’avvio del progetto di lungo termine diretto all’incentivazione del trasferimento della conoscenza scientifica, anche mediante la creazione di spin-off universitari e il deposito di nuovi brevetti, nei primi mesi dell’anno:

- sono stati costituiti tre nuovi spin-off: *Safe-Plant* nel settore dell’offerta di servizi e software di avanzata ingegneria volti alla quantificazione, alla gestione e alla mitigazione dei fattori di rischio negli impianti industriali; *Bioware* nel settore dello

- studio, progettazione, sviluppo, commercializzazione e gestione di attività relativa a biopolimeri di nuova concezione, bio-chemicals e fine-chemicals, biomateriali ad alto valore aggiunto e tecnologico di carattere industriale, ad uso alimentare, farmaceutico, ecologico; *TRESearch* nel campo dello sviluppo di soluzioni tecnologiche in *outsourcing* per aziende del settore delle plastiche;
- è stato depositato un nuovo brevetto dal titolo *Nuovo trattamento farmacologico per la malattia di Niemann-Pick* contraddistinto da buone prospettive in termini commerciali;
 - in aggiunta alle partecipazioni di Ateneo in alcuni dei principali dei *Cluster* Tecnologici Nazionali (TICHE nell'area di specializzazione "Tecnologie per il patrimonio culturale, BIG nell'area di specializzazione "Economia del mare", ENERGIA nell'area di specializzazione "Energia", CYBER 4.0 nell'area di specializzazione "Cybersecurity"), è stata promossa e approvata dagli Organi di Ateneo l'adesione, in qualità di Socio ordinario, al Cluster Tecnologico Nazionale "Trasporti Italia 2020", associazione riconosciuta dal MUR per l'Area Applicativa "Mezzi e sistemi per la mobilità di superficie terrestre e marina".

Al fine di promuovere e incentivare l'accesso dei docenti dell'Ateneo a fondi competitivi per la ricerca, è stato predisposto e approvato dagli Organi di Ateneo il *Regolamento di incentivazione alla partecipazione a progetti di ricerca finanziati attraverso bandi competitivi europei e internazionali* diretto a valorizzare la capacità del proprio personale di cogliere opportunità di finanziamento, attraverso il riconoscimento di compensi premiali a favore dei Principal Investigator (PI) vincitori di progetti finanziati dall'Unione Europea o da altro organismo internazionale, anche al fine di promuovere l'attrattività per altri studiosi che intendano scegliere l'Università degli Studi Roma Tre come sede scientifica e amministrativa di progetto.

Sulla base dell'obiettivo della Commissione europea di migliorare il sistema europeo di ricerca e innovazione e creare ambienti di lavoro paritari di genere in cui tutti i talenti possano prosperare e integrare meglio la dimensione di genere nei progetti, è stato predisposto e approvato dagli Organi di Ateneo il "Piano per la Parità di Genere" (Gender Equality Plan), diretto a promuovere l'equilibrio e la prospettiva di genere, mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori, attuare valide politiche di pari opportunità all'interno degli ambienti di lavoro per combattere la discriminazione di genere e trovare un equilibrio tra lavoro e vita privata e sensibilizzare la comunità universitaria e i cittadini sul tema delle pari opportunità e della non discriminazione. L'adozione di tale documento è stata resa obbligatoria dalla Commissione europea come requisito fondamentale per la partecipazione come Host Institution ai bandi previsti dal Programma Quadro Horizon Europe. Con specifico riferimento a quest'ultimo, nell'anno 2021 sono stati presentati, dai 13 Dipartimenti dell'Università degli Studi Roma Tre, 45 progetti europei, di

cui 9 approvati e finanziati dalla Commissione Europea, per un finanziamento totale accordato pari a € 4.143.212,75.

Nel corso del 2021 si è proceduto all'accreditamento e alla conseguente attivazione dei corsi di dottorato di ricerca per l'anno accademico 2021/2022 (37^a ciclo) che ha registrato un notevole incremento dell'offerta formativa dottorale di Ateneo a seguito della gestione dei finanziamenti straordinari derivanti:

- dal "DM 1061/2021", in attuazione del Programma Operativo Nazionale "Ricerca e Innovazione" 2014 – 2020 (PON) che ha assegnato le risorse FSE-REACTEU per 61 percorsi di dottorato di ricerca attivi e accreditati nell'ambito del XXXVII ciclo, con riferimento ai seguenti ambiti:
 - innovazione: «percorsi dottorali focalizzati sui temi dell'innovazione, delle tecnologie abilitanti e del più ampio tema del digitale, quali interventi di valorizzazione del capitale umano del mondo della ricerca e dell'innovazione».
 - green: «borse di dottorato aggiuntive su temi orientati alla conservazione dell'ecosistema, alla biodiversità, nonché alla riduzione degli impatti del cambiamento climatico e alla promozione di uno sviluppo sostenibile».
- dall'Avviso Regionale per i "Dottorati innovativi della Regione Lazio", che ha visto la presentazione di 28 proposte progettuali e la conseguente ammissione al cofinanziamento di 17 percorsi dottorali in partnership con aziende o enti.

L'anno appena concluso è stato inoltre caratterizzato dall'attivazione di tutte le procedure interne necessarie ad assolvere agli adempimenti previsti dalla procedura VQR 2015-2019 e finalizzate alla proposta, selezione e conferimento dei prodotti scientifici e dei casi studio di Terza Missione.

Con riferimento al Fondo per la promozione e lo sviluppo delle politiche del Programma nazionale per la ricerca (PNR), si è inoltre dato luogo al riparto delle relative risorse in attuazione dei seguenti interventi, come individuati dal DM 737/2021, per un importo complessivo di € € 5.431.795,16.

Attivazione di contratti a tempo determinato di cui alla lettera a) dell'articolo 24, comma 3, della Legge 240/2010	Euro 3.900.000,00
Interventi volti al potenziamento delle infrastrutture di ricerca	Euro 1.271.795,16
Iniziative di ricerca propedeutiche alla presentazione di progetti di ricerca nell'ambito del primo pilastro del Programma Quadro per la Ricerca "Horizon Europe"	Euro 260.000,00

Si ricorda, infine, la presentazione, con ammissione al finanziamento per un budget complessivo di oltre € 8 mln, della proposta progettuale denominata “Per una giustizia giusta: innovazione ed efficienza negli Uffici giudiziari”, in risposta all’Avviso del Ministero della Giustizia per il finanziamento di interventi a regia nell’ambito dell’Asse I, Obiettivo Specifico 1.4, Azione 1.4.1 “Azioni di miglioramento dell’efficienza e delle prestazioni degli uffici giudiziari attraverso l’innovazione tecnologica, il supporto organizzativo alla informatizzazione e telematizzazione degli uffici giudiziari, disseminazione di specifiche innovazioni e supporto all’attivazione di interventi di change management”. La proposta progettuale è stata presentata per la Macro Area 3 (distretti giudiziari di: Corte d’Appello di Firenze, Corte d’Appello di Perugia e Corte d’Appello di Roma), in partenariato con l’Università degli Studi della Tuscia (Università capofila), Sapienza Università di Roma, Università degli Studi di Roma Tor Vergata, Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, Università degli Studi di Perugia, Università degli Studi di Firenze, Università di Pisa, Scuola IMT Alti Studi Lucca, Università degli Studi di Siena e Scuola Superiore Sant’Anna di Pisa.

9 Sistema bibliotecario di Ateneo

- **Continuità nell'erogazione dei servizi garantita anche nei periodi di maggior difficoltà dovuti alla pandemia, tramite l'utilizzo di collezioni elettroniche e uso estensivo di strumenti digitali**
- **Attivazione di indagini di gradimento**
- **Accreditamento presso il Ministero della Cultura come entità autorizzata a realizzare e rendere fruibili copie in formati accessibili per coloro che hanno difficoltà nella lettura e utilizzo dei testi a stampa**
- **Ampliamento delle collezioni con ingresso nel patrimonio di Ateneo di nuovi fondi librari di figure significative del mondo della cultura, delle professioni e delle arti**

Le strutture del Sistema Bibliotecario di Ateneo forniscono servizi di supporto qualificati alla didattica e alla ricerca, rispondendo alle esigenze della comunità accademica. Negli ultimi due anni le biblioteche hanno dimostrato una capacità di adattamento nell'offrire servizi ai propri utenti anche durante il periodo più critico causato da pandemia e lockdown. La ricchezza e la varietà delle collezioni elettroniche e un uso estensivo di strumenti digitali hanno consentito la continuità nell'erogazione dei servizi e portato a ripensare alcune modalità di interazione con gli utenti (incontri e corsi di formazione su piattaforma, video tutorial, etc.), che saranno una buona pratica anche in futuro.

Obiettivo per il 2021 è stato quello di garantire un progressivo ritorno alla normalità, in sicurezza e secondo le modalità conformi ai vari DPCM emanati dal Governo, anche per i servizi bibliotecari erogati in presenza. Il sistema di prenotazione delle sale lettura ha permesso di gestire e monitorare gli ingressi garantendo il massimo accesso consentito; alcune biblioteche hanno adottato il servizio di prenotazione dei libri a scaffale per facilitare il servizio; i posti a disposizione degli utenti nelle sale lettura sono aumentati gradualmente fino ad arrivare ad una capienza dell'80%; è stato possibile riavviare il servizio di reference in presenza e quello di prestito interbibliotecario. La Biblioteca di Area delle Arti e la Biblioteca di Area Giuridica hanno effettuato, dal 17 maggio all'8 luglio 2021, un'indagine di gradimento dei servizi erogati durante il periodo dell'emergenza sanitaria attraverso la somministrazione di un questionario per cogliere indicazioni per migliorare i servizi erogati. L'indagine, nata come progetto pilota, è stata un contributo importante e sarà estesa a tutto il Sistema Bibliotecario di Ateneo.

Molteplici le attività di supporto alla didattica tra cui corsi di formazione e seminari per spiegare i servizi della biblioteca e l'uso delle risorse elettroniche, come il Seminario sulle

risorse bibliografiche per gli studenti dei Laboratori di analisi e traduzione del testo di russo, francese e portoghese del Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Straniere a cura della Biblioteca di Area Umanistica, il Laboratorio di ricerca bibliografica e scrittura scientifica a cura della Biblioteca di Area Giuridica, i corsi a cura della Biblioteca di Area delle Arti su servizi, risorse, strategie di ricerca rivolti agli studenti dei dipartimenti di Architettura, Filosofia, Comunicazione e Spettacolo e Studi umanistici, il corso La ricerca bibliografica nel RomaTreDiscovery e in rete e Compilare una bibliografia per i laureandi della LT a cura della Biblioteca di Area di Scienze economiche, il seminario Metodi e strumenti per la ricerca bibliografica a cura della Biblioteca di Area di Studi politici, etc. Alcuni di questi corsi erano accreditati per il rilascio di CFU da parte dei dipartimenti. Per esigenze di ricerca avanzate o più specialistiche degli utenti le biblioteche hanno rinviato poi a singoli appuntamenti su richiesta.

Per ampliare l'offerta di testi accessibili per gli studenti e le studentesse che hanno difficoltà di accesso alla lettura dei libri a stampa l'Università degli studi Roma Tre, in data 6 dicembre 2021, si è accreditata presso il Ministero della Cultura come entità autorizzata a realizzare e rendere fruibili copie in formati accessibili per coloro che hanno difficoltà nella lettura e utilizzo dei testi a stampa. Questo è un importante strumento che rafforzerà i servizi già offerti dal Sistema Bibliotecario di Ateneo, in collaborazione con l'Ufficio Studenti con disabilità e DSA e i Referenti di Dipartimento per le problematiche didattiche.

Tra le attività a supporto alla ricerca, il Sistema Bibliotecario di Ateneo da luglio 2021 ha contribuito al workflow per la verifica della policy di accesso sui file pubblicati dagli autori in open access nell'Archivio della Ricerca di Ateneo per la valorizzazione e la valutazione dei risultati della produzione scientifica. Inoltre, l'Ufficio di raccordo delle biblioteche di area ha offerto un supporto tecnico agli autori dell'Ateneo per la pubblicazione in accesso aperto nei nuovi contratti di tipo "trasformativo" sottoscritti da Roma Tre (contratti che prevedono che i costi pagati dalle istituzioni, oltre a garantire l'accesso in lettura ai periodici scientifici, comprendano anche quelli per la pubblicazione ad accesso aperto).

Tra i lavori di back-office, per garantire la qualità dei metadati bibliografici, e di conseguenza dei punti d'accesso alle informazioni, nel 2021 è stata messa a punto una dashboard "Monitoraggio catalogazione" nel sistema gestionale del catalogo, per rilevare costantemente le anomalie da verificare ed eventualmente correggere. In tal modo, tutti i catalogatori hanno concorso, oltre che all'arricchimento, anche alla manutenzione e standardizzazione dei dati bibliografici.

In aggiunta alla crescita ordinaria delle collezioni con risorse per la didattica e la ricerca, sono entrati nel patrimonio dell'Ateneo, e in parte catalogati, nuovi fondi librari di figure significative del mondo della cultura, delle professioni e delle arti, come ad esempio il Fondo Eugenio Reale e quello di Caterina Ricciardi presso la Biblioteca di Area Umanistica, il

Fondo di Sandra Pinto presso la Biblioteca di Area delle Arti e quello di Benedetto Vecchi presso la Biblioteca di Studi politici.

A tal riguardo, nel 2021 il Sistema Bibliotecario di Ateneo ha aderito al progetto “Libri esemplari. Le biblioteche d’autore a Roma Tre” promosso dal MuSEd - Museo della Scuola e dell’Educazione “Mauro Laeng” del Dipartimento di Scienze della Formazione dell’Ateneo. Il MuSEd, fondato a Roma nel 1874 dal ministro della Pubblica Istruzione Ruggiero Bonghi, è la più antica istituzione museale italiana dedicata alla storia della pedagogia, della scuola e dell’educazione. In occasione del trentennale della nascita dell’Università Roma Tre, il MuSEd e il Sistema Bibliotecario di Ateneo hanno pensato di contribuire alle celebrazioni con un progetto di valorizzazione delle biblioteche d’autore presenti nel patrimonio dell’Università. Roma Tre, infatti, pur essendo un Ateneo “giovane”, vanta tra le proprie collezioni preziose raccolte documentarie di autori e autrici del Novecento che offrono chiavi di lettura della comunità scientifica e della società intellettuale del ventesimo secolo. Gli obiettivi del progetto sono di far conoscere queste preziose collezioni e offrire spunti di riflessione sia sulla valorizzazione da parte dell’Università, fertile contesto di studio e ricerca, della memoria collettiva attraverso le testimonianze di autorevoli soggetti produttori, sia sugli aspetti tecnici di gestione, tutela e fruizione di queste collezioni speciali all’interno delle raccolte delle biblioteche.

10 Politiche internazionali

- Partecipazione al progetto UNITA, Erasmus+ KA2 Bando European Universities
- Formalizzazione di 27 nuovi accordi internazionali. Roma Tre si pone al primo posto tra gli atenei italiani per numero di accordi internazionali, secondo il database MAE-MIUR-CRUI
- Attività di promozione dei programmi doppio titolo in essere, con interlocutori di varia natura, come CRUI, MUR, MAE e Uni-Italia
- Gestione e realizzazione, oltre ai 2 progetti europei Erasmus Mundus con rilascio di doppio titolo (EPOG e EMLEX), di altri 3 programmi di doppio titolo

Nel 2021, seguendo l'impostazione assunta negli anni precedenti, la gestione degli aspetti manageriali, amministrativi e procedurali delle politiche internazionali è stata affidata all'Area di coordinamento della Direzione generale e, nello specifico, all'Ufficio Politiche Internazionali (UPIA). L'anno appena concluso ha segnato l'incipit della ripartenza post-pandemica in cui gli obiettivi prefissati dal Direttore Generale, in attuazione della missione universale e delle strategie di internazionalizzazione definite dall'Ateneo, sono stati formulati ai fini di:

- Promuovere l'internazionalizzazione della ricerca e della didattica;
- Favorire la mobilità di studenti e personale facendo incontrare domanda e offerta e ampliando, migliorando e garantendo varietà nelle opportunità disponibili;
- Comunicare con e assistere le strutture di Ateneo sull'internazionalizzazione, su programmi internazionali di didattica e ricerca così come di cooperazione allo sviluppo, al fine di creare nuove collaborazioni finanziariamente sostenibili.

Progetti a finanziamento esterno

L'Area di coordinamento della Direzione generale e, nello specifico, l'Ufficio Politiche Internazionali (UPIA), hanno supportato la partecipazione di Roma Tre al progetto UNITA, Erasmus+ KA2 Bando European Universities, attraverso il quale Roma Tre è partner di un'alleanza transnazionale strategica nello spazio europeo così come definita dal bando pilota nello spazio europeo dell'istruzione superiore.

Gli accordi internazionali

Superando i risultati raggiunti nell'anno precedente, nel 2021 sono stati formalizzati 27 nuovi accordi internazionali (rispetto ai 18 del 2020) segnando così la ripartenza delle attività internazionali e garantendo a Roma Tre la collocazione al 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 dando ampio spazio all'ampliamento delle opportunità di mobilità studentesca fuori dello spazio europeo. Contestualmente, mettendo a regime il programma svizzero di finanziamento della mobilità studentesca e, in vista della sua ricongiunzione con il programma Erasmus+, sono state sviluppate e rinnovate partnership con la Confederazione Svizzera.

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.

Sono stati gestiti e realizzati, oltre ai 2 progetti europei Erasmus Mundus con rilascio di doppio titolo (EPOG e EMLEX), altri 3 programmi di doppio titolo:

- attivazione di un accordo per il rilascio di Doppio Titolo con l'Università Gottfried Wilhelm Leibniz di Hannover (Germania), Dipartimento di Studi Umanistici;
- rinnovo dell'accordo per il rilascio di Doppio Titolo con la Universidad de Murcia (Spagna), Dipartimento di Giurisprudenza;
- allargamento del programma di Doppio Titolo European History a University of Oslo (Norvegia) e University of Lisboa Nova (Portogallo), Dipartimento di Studi Umanistici

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 necessari.

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 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.

11 **Miglioramento dell'efficienza dei processi amministrativi: informatizzazione e dematerializzazione**

- **Integrazione tra offerta formativa e spazi su piattaforme Moodle e Teams (creazione di 5.000 spazi tra Moodle e Teams)**
- **Svolgimento in modalità mista della didattica e delle sessioni di esame**
- **Progetto Smart Office**
- **Distribuzione di 100 pc portatili a favore degli studenti in situazione di svantaggio socio economico**
- **Fruizione completamente on line dei servizi relativi alla carriera universitaria (registrazione di oltre 3.500.000 eventi di carriera)**
- **Account unico per l'accesso ai servizi (205.000 account attivi di cui 11.800 attivati nel 2021)**

Nel corso del 2021 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 per consentire a tutto il personale e a tutti gli studenti di continuare a svolgere, senza interruzioni di continuità, le attività istituzionali, nonostante la situazione pandemica e le stringenti misure di contrasto.

Su tutte è necessario evidenziare:

- ✓ l'integrazione tra l'offerta formativa (caricata in Gomp) e i relativi spazi sulle piattaforme Moodle e Teams. Gli spazi vengono creati in automatico 30 giorni prima dell'inizio del semestre oltre che su richiesta del docente laddove la copertura sia stata inserita dopo tale termine. Per l'anno accademico 2021/2022 sono stati creati 2.500 spazi Moodle e altrettanti Teams;
- ✓ la migrazione dell'infrastruttura di registrazione delle lezioni da WebStream a OneDrive;
- ✓ lo svolgimento in modalità mista della didattica e delle sessioni di esame;
- ✓ l'evoluzione del sistema di prenotazione degli accessi alle sedi dell'Ateneo e della loro verifica automatizzata con l'estensione alle biblioteche e alle sale studio;
- ✓ 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;
- ✓ l'avvio del progetto Smart Office per dotare il personale TAB di idonei strumenti per lo svolgimento efficace sia delle attività in presenza che in modalità smart working, dematerializzando il concetto di "ufficio fisico";
 - ✓ al fine di consentire a tutti gli studenti l'accesso alla didattica a distanza, sono stati distribuiti 100 computer portatili riservati agli studenti in situazione di svantaggio socio-economico;
 - ✓ 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.

Nel corso dell'anno sono comunque proseguite le attività di aggiornamento dei sistemi programmate. Per quanto riguarda gli aspetti comunicativi, si sottolinea l'attivazione di un servizio di hosting web per finalità comunicative relative ad attività istituzionali dell'Ateneo e delle sue strutture o ad attività che coinvolgono la comunità di Roma Tre.

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 la gestione del processo di assegnazione della tesi e di consegna dell'elaborato finale.

Complessivamente sono stati registrati sul sistema di gestione della carriera degli studenti oltre 3.500.000 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. Sono stati, inoltre, realizzati report dettagliati in formato pdf con indicazioni delle anomalie riscontrate e del carico docente.

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. (205.000 *account* attivi, di cui oltre 11.800 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 64.000 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: 175 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 vidimazione 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

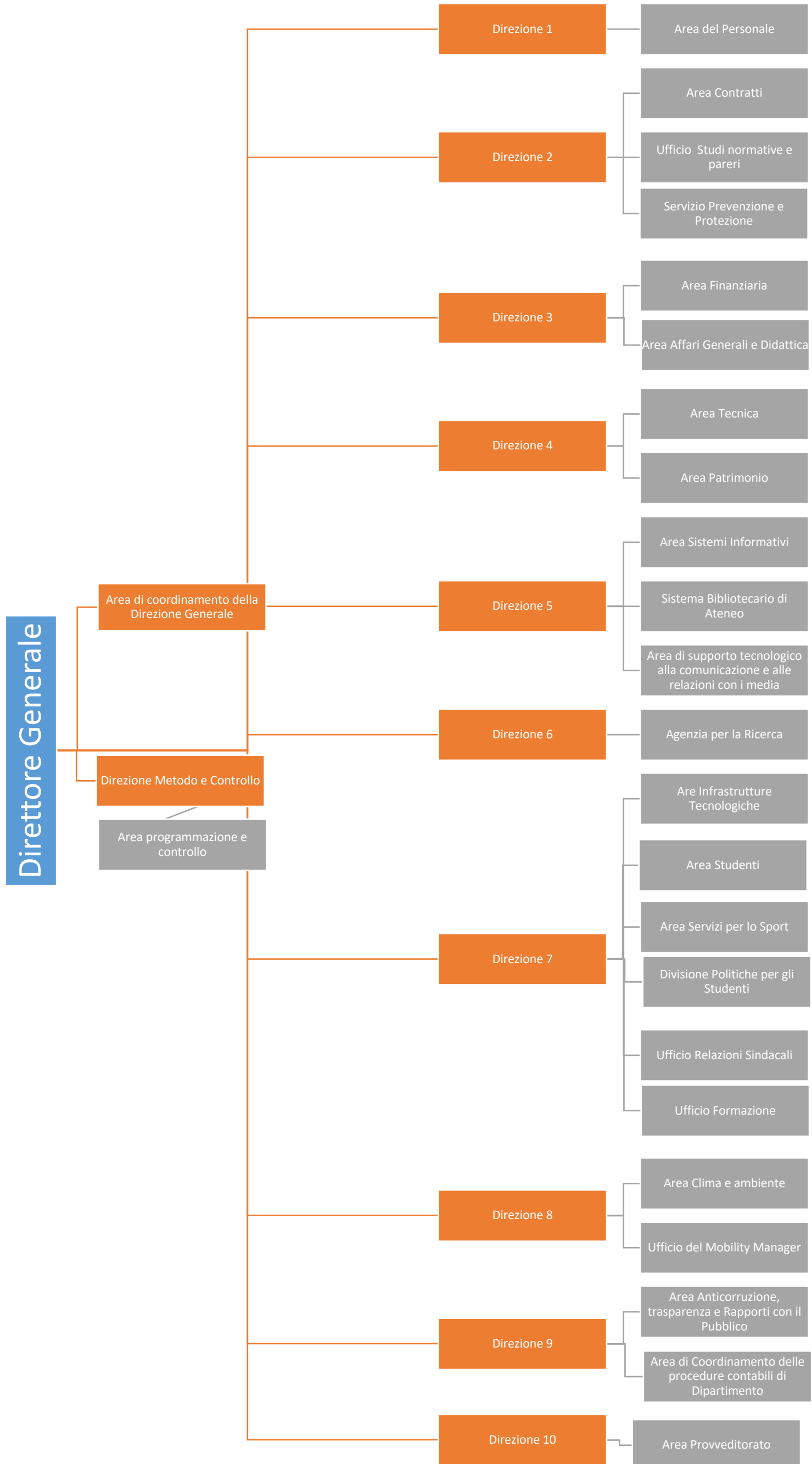
della Produzione Scientifica, realizzazione dello strumento di supporto alle azioni del piano strategico per la ricerca, sito web per l'Amministrazione trasparente, siti web per gli uffici dell'Amministrazione Centrale, sistema di integrata delle news di Ateneo (MEMO);

- 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 2021 la copertura è stata portata a 460 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.



Assegnazione degli obiettivi definiti nel Piano integrato 2021-2023, ai Dirigenti e alle strutture amministrative coordinate.

OBIETTIVI DIREZIONE GENERALE

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

Il Direttore Generale
 Dott. Pasquale Basilicata


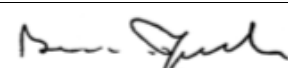
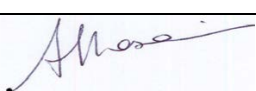


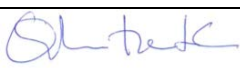
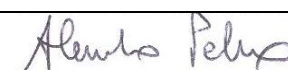


OBIETTIVI DIRIGENTI

N	nome	descrizione	DECLINAZIONE
1	Ottimizzazione processi	Aggiornamento della mappatura dei servizi/processi con rilevazione del rischio corruttivo	Area Anticorruzione, Trasparenza, Rapporti con il Pubblico, tutte le Aree
2	Report rischio corruttivo	Realizzazione di un nuovo report del rischio corruttivo a partire dalla nuova mappa dei processi	Area Anticorruzione, Trasparenza, Rapporti con il Pubblico
3	Esposizione dati obbligatori	presidiare l'aggiornamento e il monitoraggio costante dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della L. 190/2012 e decreti attuativi	Area Anticorruzione, Trasparenza, Rapporti con il Pubblico, Tutte le Aree
4	Piano formativo di	Attivare un piano formativo di Ateneo negli ambiti dei lavoro agile, informatizzazione dei processi,	Area del Personale

	ateneo	sicurezza informatica e anticorruzione	
5	Gestione della performance di Ateneo	Modificare il sistema di definizione, monitoraggio e valutazione della performance di Ateneo	Area el Personale
6	Gare Servizi Integrati	Attivare due procedura di gara per l'assegnazione del servizio di gestione dei serizi integrati di Ateneo	Area Contratti, Area Patrimonio
7	Nuova sede del Rettorato	Attivazione della nuova sede del rettorato con trasferimento delle attività	Area Provveditorato, Area Patrimonio
8	Manuale di contabilità allegato al Regolamento di Amministrazione Finanza e Contabilità	Predisposizione e sottoposizione al CdA del Manuale di contabilità allegato al Regolamento di Amministrazione Finanza e Contabilità	Area Finanziaria
9	Governo dei servizi amministrativi e didattici dipartimentali	Definizione e omogeneizzazione delle procedure contabili, di bilancio e di offerta formativa con le strutture dipartimentali e consolidamento delle corrette dipendenze funzionali	Area Affari Generali, Area del Personale
10	Offerta Formativa per la didattica	Istruttoria amministrativa per attivazione nuovi corsi di studio a.a. 2021/2022	Area Affari Generali
11	Segnaletica di Ateneo	Redazione di un capitolato per l'affidamento del completamento del sistema di segnaletica di Ateneo	Area Patrimonio, Area Contratti
12	Segnaletica Pulizia	Redazione di un capitolato per l'affidamento dei servizi di pulizia di Ateneo di Ateneo	Area Patrimonio, Area Contratti
13	Aggiornamento Amministrazione Trasparente	Implementazione del portale dell'Amministrazione Trasparente	Area Sistemi Informativi, Area di Supporto tecnologico alla comunicazione e e alle relazioni con i media, Area Anticorruzione, Trasparenza, Rapporti con il Pubblico
14	Nuovo sistema Segreterie Studenti	Redazione di un capitolato di gara per l'affidamento della fornitura una piattaforma di gestione della carriera degli studenti	Area Studenti, Area Sistemi Informativi, Area
15	Servizio prestito interno al Sistema	Ampliare il servizio di prestito all'interno del Sistema Bibliotecario con nuove funzioni e nuovi servizi	Sistema Bibliotecario di Ateneo
16	Dematerializzazione tirocini	Informatizzazione e completa dematerializzazione dei processi amministrativi relativi all'iter dei tirocini di Ateeno	Divisione Politiche per gli Studenti, Area Sistemi Informativi
17	Valutazione dei Rischi degli edifici in uso	Documento di Valutazione dei Rischi	Servizio Prevenzione e Protezione
18	Programma biennale 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

19	Anagrafe dei progetti di ricerca	Creazione dell'Anagrafe dei progetti di ricerca	Agenzia per la Ricerca, Area Sistemi Informativi
20	Anagrafica impiantistica di Ateneo	completamento della anagrafica impiantistica completa ed inserimento degli asset sul sistema informatico (infocad) di ateneo	Area Patrimonio
21	Programma triennale lavori pubblici e programma biennale acquisizione forniture e servizi e adempimenti connessi	Corretto completamento della adozione del programma triennale dei lavori pubblici e del programma biennale delle acquisizioni di forniture e servizi	Area Contratti, tutte le Aree
22	Contrasto alla dispersione	Attivazione di un sistema coordinato di supporto agli studenti del primo anno	Area del Personale, Area Affari Generali, Divisione Politiche per gli Studenti, Area Studenti
23	Smart Office	Dotazione di postazioni informatiche mobili e servizi di informatizzazione processi	Area del Personale, Area Sistemi Informativi

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 Nicola Mozzillo	
Direzione 8 Alberto Attanasio	
Staff DG Alessandra Talmone de Cicco	
Staff DG Alessandro Peluso	

RELAZIONE ANNUALE COMITATO UNICO DI GARANZIA
Università degli Studi Roma Tre

Anno 2021

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-CONFESAL, Federazione UIL Scuola RUA);
- sig.ra Elvira Di Meo e Francesco Totaro, in qualità di rappresentanti degli studenti, nominati a far data dal 23/03/2022 con decreto prot.n. 28907 del 23/03/2022.

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-CONFESAL, FLC-CGIL, CISL Università, Federazione UIL Scuola RUA, FGU-GILDA-UNAMS).

Per gli studenti sono membri supplenti: sig.ra Francesca Giuliano e sig. Gianmarco Toccaceli.

Fino al 22/03/2022 i rappresentanti degli studenti nominati nel C.U.G. sono stati sig.ra Mirela Smeu e sig. Enzo Maria Mammerella.

Da marzo 2021 si è riunito nelle seguenti date:

- 29/03/2021
- 13/04/2021

- 15/06/2021
- 16/09/2021
- 27/10/2021
- 21/12/2021
- 08/02/2021

1.3 Attività svolte dal CUG

Nel periodo marzo 2021 – marzo 2022 il CUG ha svolto varie attività documentate dai verbali delle riunioni tenutesi in modalità telematica e segnatamente:

- ha approvato la relazione annuale;
- ha approvato il nuovo regolamento di funzionamento;
- ha predisposto il P.A.P. per l'anno 2021;
- ha organizzato un seminario di formazione sulla violenza di genere rivolta al personale tab (vedi paragrafo 1.4);
- ha curato la creazione del nuovo sito web con il supporto degli uffici dell'amministrazione centrale;
- sono stati organizzati gruppi di lavoro per realizzare le varie azioni previste dal P.A.P. come segue:

Indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti	2 - Benessere lavorativo	P. Gallo - M. Riosa - A. Nicolai - A. D'Abruzzo - D. Mettimano - G. Laj - A. Talmone - F.R. Fiorini
Formazione sul lavoro agile e monitoraggio dei percorsi di lavoro agile e telelavoro	2 - Benessere lavorativo	P. Gallo - M. Riosa - A. Nicolai - A. D'Abruzzo - D. Mettimano - G. Laj - A. Talmone - F.R. Fiorini
Giornata del benessere e dei corretti stili di vita	2 - Benessere lavorativo	P. Gallo - M. Riosa - A. Nicolai - A. D'Abruzzo - D. Mettimano - G. Laj - A. Talmone - F.R. Fiorini
Potenziamento del Servizio Prevenzione e Protezione	2 - Benessere lavorativo	P. Gallo - M. Riosa - A. Nicolai - A. D'Abruzzo - D. Mettimano - G. Laj - A. Talmone - F.R. Fiorini
Assistenza sanitaria	2 - Benessere lavorativo	P. Gallo - M. Riosa - A. Nicolai - A. D'Abruzzo - D. Mettimano - G. Laj - A. Talmone - F.R. Fiorini
Progetto di sensibilizzazione sul fenomeno della violenza maschile sulle donne	1 - Formazione e sensibilizzazione sulla violenza di genere	P. Gallo - A. Talmone - A.M. Ciraci - F.R. Fiorini - S. Venezia
Consolidamento del sistema dei rimborsi	2 - Benessere lavorativo	P. Gallo - M. Riosa - A. Nicolai - A. D'Abruzzo - D. Mettimano - G. Laj - A. Talmone - F.R. Fiorini
Studio di fattibilità di un progetto di welfare per l'Ateneo	2 - Benessere lavorativo	P. Gallo - M. Riosa - A. Nicolai - A. D'Abruzzo - D. Mettimano - G. Laj - A. Talmone - F.R. Fiorini
Formazione sulla violenza di genere rivolto ai dipendenti dell'Università	1 - Formazione e sensibilizzazione sulla violenza di genere	P. Gallo - A. Talmone - A.M. Ciraci - F.R. Fiorini - S. Venezia
Supporto alla disabilità	3 - Pari opportunità	P. Gallo - A. D'Abruzzo - G. La Pastina - G. Laj - S. Venezia
Organizzare e promuovere incontri sui temi dell'identità di genere, della non violenza, della non discriminazione e sull'importanza della valorizzazione delle differenze	3 - Pari opportunità	P. Gallo - A. D'Abruzzo - G. La Pastina - G. Laj - S. Venezia
Bilancio di Genere	3 - Pari opportunità	P. Gallo - A. D'Abruzzo - G. La Pastina - G. Laj - S. Venezia

1.4 “Formazione sulla violenza di genere rivolta ai dipendenti dell’Università”.

Il 25/11/2021, in occasione della “Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne”, è stata organizzata una giornata di formazione svolta su *teams* rivolta al personale tecnico amministrativo e bibliotecario di Ateneo con il seguente programma:

ORE 14.45 – 15.00 “I numeri della Violenza di Genere” Presidente del CUG Prof.ssa Paola Gallo Dipartimento di Matematica e Fisica

Ore 15.00 – 15.45 “Violenza di Genere e Diritto Penale” Prof. ssa Antonella Massaro Dipartimento di Giurisprudenza

Ore 15.45 – 16.30 “Da dove arriva la violenza di genere?” Prof. Claudio Alberto Tognonato Dipartimento di Scienze della Formazione



Comitato Unico di Garanzia



25
novembre
2021

GIORNATA INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE
DELLA VIOLENZA SULLE DONNE

CORSO DI FORMAZIONE PER IL PERSONALE TAB
ORGANIZZATO DAL CUG ROMA TRE

ORE 14.30 – 14.45

SALUTI

Direttore Generale Dr. Pasquale Basilicata



ORE 14.45 – 15.00

“I numeri della Violenza di Genere”

Presidente del CUG Prof.ssa Paola Gallo
Dipartimento di Matematica e Fisica

Ore 15.00 – 15.45

“Violenza di Genere e Diritto Penale”

Prof. ssa Antonella Massaro
Dipartimento di Giurisprudenza

Ore 15.45 – 16.30

“Da dove arriva la violenza di genere?”

Prof. Claudio Alberto Tognonato
Dipartimento di Scienze della Formazione



Il corso si terrà online sulla piattaforma teams.

I successivi due incontri formativi previsti nel 2021 avranno come oggetto:

- il ruolo della formazione;
- il divario occupazionale e salariale legato al genere.

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 2021. Le fonti utilizzate sono state:

- i dati forniti dalla Direzione del personale e dall'area programmazione e controllo;
- le informazioni fornite dagli uffici interessati relativamente ai paragrafi dedicati alle loro attività;
- le informazioni pubblicate sul sito web di Roma Tre.

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 ad oggi conta 13 Dipartimenti e una Scuola, 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:

Iscritti ai corsi di laurea a.a. 2020/21 (Dati ANS)*

DIPARTIMENTO	D	U	Totale	D %	U %
Architettura	667	414	1.081	61,7%	38,3%
Economia	522	799	1.321	39,5%	60,5%
Economia Aziendale	1.266	1.882	3.148	40,2%	59,8%
Filosofia, Comunicazione E Spettacolo	2.386	1.832	4.218	56,6%	43,4%
Giurisprudenza	2.678	1.598	4.276	62,6%	37,4%
Ingegneria	513	1.748	2.261	22,7%	77,3%
Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica	347	1.609	1.956	17,7%	82,3%
Lingue, Letterature E Culture Straniere	2.143	459	2.602	82,4%	17,6%
Matematica E Fisica	242	304	546	44,3%	55,7%
Scienze	741	478	1.219	60,8%	39,2%
Scienze Della Formazione	5.893	506	6.399	92,1%	7,9%
Scienze Politiche	979	893	1.872	52,3%	47,7%
Studi Umanistici	1.311	856	2.167	60,5%	39,5%
Totale complessivo	19.688	13.378	33.066	59,5%	40,5%

*Dati Anagrafe Nazionale degli Studenti, estratti il 01/02/2022

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

Tra gli iscritti la componente femminile continua a confermarsi quella prevalente. Guardando tuttavia attentamente la ripartizione per dipartimento la componente femminile risulta particolarmente deficitaria nei Dipartimenti di ingegneria e di ingegneria industriale, elettronica e meccanica confermando quanto già osservato lo scorso anno. I Dipartimenti che mostrano una percentuale di iscritte donne inferiore al 50% sono: Dipartimento di matematica e fisica, Dipartimento di economia aziendale, Dipartimento di economia, Dipartimento di ingegneria e Dipartimento di ingegneria industriale, elettronica e meccanica.

2.2.3 Laureati

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

Laureati Anno Solare 2021 (Dati Ufficio Statistico)

Dipartimento	D	U	TOTALE	D %	U %
Architettura	155	95	250	62,0	38,0
Economia	123	122	245	50,2	49,8
Economia Aziendale	292	409	701	41,7	58,3
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	373	270	643	58,0	42,0
Giurisprudenza	334	193	527	63,4	36,6
Ingegneria	102	304	406	25,1	74,9
Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica	69	231	300	23,0	77,0
Lingue, Letterature e Culture Straniere	409	77	486	84,2	15,8
Matematica E Fisica	40	43	83	48,2	51,8
Scienze	172	75	247	69,6	30,4
Scienze Della Formazione	965	81	1.046	92,3	7,7
Scienze Politiche	213	164	377	56,5	43,5
Studi Umanistici	263	136	399	65,9	34,1
Totale complessivo	3.510	2.200	5.710	61,5	38,5

Laureati del Vecchio Ordinamento - Anno Solare 2021 (Dati Ufficio Statistico)

Dipartimento	D	U	TOTALE	D %	U %
Economia	3	-	3	100,0	-
Economia Aziendale	3	-	3	100,0	-
Giurisprudenza	-	1	1	-	100,0
Ingegneria	-	2	2	-	100,0
Lingue, Letterature e Culture Straniere	-	1	1	-	100,0
Scienze Della Formazione	1	-	1	100,0	-
Scienze Politiche	2	-	2	100,0	-
Studi Umanistici	2	-	2	100,0	-
Totale complessivo	11	4	15	73,3	26,7

Le donne laureate costituiscono il 61,5% del numero complessivo di laureati (73,3% per il vecchio ordinamento). 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 92,3% e 84,2%. Questi dati sono sostanzialmente analoghi a quelli registrati anche lo scorso anno. La preponderanza di genere maschile si riconferma nelle discipline scientifiche, in particolare ingegneria; ingegneria industriale, elettronica e meccanica; matematica e fisica; economia aziendale.

2.2.4 Assegnisti di ricerca

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

Assegnisti attivi al 31/12/2021 (Dati Ufficio Ricerca)

DIPARTIMENTO	D	U	Totale	D %	U %
Architettura	11	9	20	55,0	45,0
Economia	7	6	13	53,8	46,2
Economia Aziendale	5	5	10	50,0	50,0
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	3	2	5	60,0	40,0
Giurisprudenza	3	14	17	17,6	82,4
Ingegneria	8	15	23	34,8	65,2
Ingegneria Industriale Elettronica e Meccanica	5	12	17	29,4	70,6
Lingue, Letterature e Culture Straniere	2	1	3	66,7	33,3
Matematica e Fisica	2	13	15	13,3	86,7
Scienze	20	18	38	52,6	47,4
Scienze della Formazione	14	8	22	63,6	36,4
Scienze Politiche	8	6	14	57,1	42,9
Studi Umanistici	7	3	10	70,0	30,0
Totale complessivo	95	112	207	45,9	54,1

Le assegniste di ricerca costituiscono il 45,9% del totale, valore in calo rispetto allo scorso anno(52,6%). Sono il Dipartimento di Studi Umanistici, il Dipartimento di lingue letterature e culture straniere ed il Dipartimento di Scienze della formazione a registrare un valore superiore al 60%. La preponderanza di genere maschile si registra nei Dipartimenti di matematica e fisica, Ingegneria industriale elettronica e meccanica, matematica e fisica e giurisprudenza con valori oltre l'80%.

2.2.5 Dottorandi

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

Iscritti ai corsi di dottorato a.a. 2020/21 (Dati Ufficio Ricerca)

DIPARTIMENTO	D	U	Totale	D %	U %
Architettura	20	18	38	52,6	47,4
Economia	9	14	23	39,1	60,9
Economia Aziendale	8	11	19	42,1	57,9
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	20	11	31	64,5	35,5
Giurisprudenza	25	22	47	53,2	46,8
Ingegneria	11	23	34	32,4	67,6
Ingegneria Industriale Elettronica e Meccanica	11	24	35	31,4	68,6
Lingue, Letterature e Culture Straniere	15	3	18	83,3	16,7
Matematica e Fisica	13	28	41	31,7	68,3
Scienze	42	38	80	52,5	47,5
Scienze della Formazione	32	6	38	84,2	15,8
Scienze Politiche	14	9	23	60,9	39,1
Studi Umanistici	22	10	32	68,8	31,3

Le dottorande costituiscono il 68,8% del totale, valore largamente superiore a quello registrato lo scorso anno e pari al 51,6% del numero complessivo. La suddetta prevalenza tocca i suoi picchi nei Dipartimenti di scienze della formazione, di lingue, letterature e culture straniere, e studi umanistici, con dati rispettivamente pari al 84,2%, 83,3% e 68,8%. La preponderanza di genere maschile si riconferma nelle discipline scientifiche, in particolare in ingegneria, ingegneria industriale elettronica e meccanica e matematica e fisica.

2.3 Il personale docente

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.

I dati relativi al personale docente vengono di seguito riportati:

Docenti in servizio al 31/12/2020 per Dipartimento, sesso e ruolo

GENERE	Professori Associati	Professori Ordinari	Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	Ricercatori Universitari	Totale
D	170	81	74	34	359
Architettura	13	5	4	2	24
Economia	9	11	2	1	23
Economia Aziendale	8	8	7	3	26
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	14	10	6		30
Giurisprudenza	17	5	6	5	33
Ingegneria	9	2	5	1	17
Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica	2	2	4	2	10
Lingue, Letterature e Culture Straniere	21	7	7	4	39
Matematica e Fisica	6	6	6	1	19
Scienze	25	6	6	5	42
Scienze della Formazione	17	9	12	3	41
Scienze Politiche	12	3	4	4	23
Studi Umanistici	17	7	5	3	32
U	204	227	70	36	537
Architettura	19	10	4	4	37
Economia	13	11	2	1	27
Economia Aziendale	8	15	1	4	28
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	13	18	6	3	40
Giurisprudenza	22	30	11	1	64
Ingegneria	20	24	9	3	56
Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica	11	21	6	2	40
Lingue, Letterature e Culture Straniere	9	8	1	2	20
Matematica e Fisica	22	17	9	1	49
Scienze	16	20	3	4	43
Scienze della Formazione	20	15	6	4	45
Scienze Politiche	15	17	4	5	41
Studi Umanistici	16	21	8	2	47
Totale complessivo	374	308	144	70	896

Ed in termini per percentuali:

**Docenti in servizio al 31/12/2020
per Dipartimento, sesso e ruolo**

GENERE	Professori Associati %	Professori Ordinari %	Ricercatori Legge 240/10 - t.det. %	Ricercatori Universitari %	Totale %
D	45,5	26,3	51,4	48,6	40,1
Architettura	40,6	33,3	50,0	33,3	39,3
Economia	40,9	50,0	50,0	50,0	46,0
Economia Aziendale	50,0	34,8	87,5	42,9	48,1
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	51,9	35,7	50,0	0,0	42,9
Giurisprudenza	43,6	14,3	35,3	83,3	34,0
Ingegneria	31,0	7,7	35,7	25,0	23,3
Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica	15,4	8,7	40,0	50,0	20,0
Lingue, Letterature e Culture Straniere	70,0	46,7	87,5	66,7	66,1
Matematica e Fisica	21,4	26,1	40,0	50,0	27,9
Scienze	61,0	23,1	66,7	55,6	49,4
Scienze della Formazione	45,9	37,5	66,7	42,9	47,7
Scienze Politiche	44,4	15,0	50,0	44,4	35,9
Studi Umanistici	51,5	25,0	38,5	60,0	40,5
U	54,5	73,7	48,6	51,4	59,9
Architettura	59,4	66,7	50,0	66,7	60,7
Economia	59,1	50,0	50,0	50,0	54,0
Economia Aziendale	50,0	65,2	12,5	57,1	51,9
Filosofia, Comunicazione e Spettacolo	48,1	64,3	50,0	100,0	57,1
Giurisprudenza	56,4	85,7	64,7	16,7	66,0
Ingegneria	69,0	92,3	64,3	75,0	76,7
Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica	84,6	91,3	60,0	50,0	80,0
Lingue, Letterature e Culture Straniere	30,0	53,3	12,5	33,3	33,9
Matematica e Fisica	78,6	73,9	60,0	50,0	72,1
Scienze	39,0	76,9	33,3	44,4	50,6
Scienze della Formazione	54,1	62,5	33,3	57,1	52,3
Scienze Politiche	55,6	85,0	50,0	55,6	64,1
Studi Umanistici	48,5	75,0	61,5	40,0	59,5

Nella categoria dei professori ordinari le donne a Roma Tre incidono per il 26,3% (26,21% nel 2020).

L'incidenza delle donne professore associato a Roma Tre è pari al 45,5% (45,63% nel 2020).

Nella categoria dei ricercatori TD le donne a Roma Tre rappresentano il 51,4% (47,41% nel 2020).

Nella categoria dei ricercatori, le donne a Roma Tre rappresentano il 48,6% (50% nel 2020).

Se analizziamo i tredici 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%.

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. E' stato attivato per l'anno 2021, in accordo con le Organizzazioni Sindacali e la RSU di Ateneo, un Piano di flexible benefit mediante i risparmi di spesa del lavoro straordinario e dei buoni pasto non erogati nel periodo di lock-down rivolto a personale dirigente e tecnico-amministrativo e bibliotecario, a cui si sono aggiunte le risorse derivanti dalla quota non vincolata dei proventi conto terzi per un valore complessivo di € 732.188,25, da erogare in favore del predetto personale, al fine supportarlo attraverso azioni di sostegno al reddito e alle dinamiche di conciliazione lavoro/famiglia. Il piano di flexible benefit prevede un onere a carico del bilancio di Ateneo pari a 680.000,00 euro.

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. 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.

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. Per il 2022 è prevista l'emanazione di un nuovo bando.

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.

Nel corso del 2021 è stato fatto largo uso dello strumento dello smart working dovuto al protrarsi dell'emergenza sanitaria legata all'infezione da Sars-CoV-2.

3.6 Prevenzione medica per il personale

- Sorveglianza sanitaria

Nel corso del 2021 è continuata la collaborazione dell'Ateneo con il Medico Competente (MC) dott.ssa Francesca Pofi per la sorveglianza sanitaria obbligatoria su tutti i lavoratori che, dipendentemente dai rischi cui sono esposti, sono stati sottoposti a visita medica di medicina generale e a visita medica oculistica, e a prelievi ematochimici e urinari. Sono state eseguite le tipologie di visite previste dall'art.41 del Dlgs81/08 dando la priorità alle visite che hanno riguardato la tipologia dei lavoratori fragili.

Per questa tipologia è stata prevista una revisione trimestrale legata ai continui prolungamenti dello stato di emergenza, risultando quindi effettuate:

- periodiche (a lavoratori con rischi espositivi);
- preventive (ai nuovi assunti);
- ripresa dell'attività lavorativa dopo lunga assenza uguale o maggiore di 60gg;
- cessazione del rapporto di lavoro;
- richieste del lavoratore;
- proseguimento dell'attività lavorativa fino all'VIII/IX mese di gravidanza.

Per tutto il primo semestre dell'anno è stato mantenuto il supporto di un secondo medico competente (dott. Francesco Arleo) in affiancamento della dott.ssa Francesca Pofi nello svolgimento della SSO.

In questo contesto pandemico, il SPP ha svolto l'attività di organizzazione delle visite, la predisposizione e l'archiviazione della documentazione, le verifiche e i controlli delle relative fatturazioni per il personale medico che, oltre al MC dott.ssa F. Pofi e all'oculista Dott.ssa Daniela Colucci, fino al tutto il mese di giugno 2021 è stato incrementato di una ulteriore unità di MC, il dott. Francesco Arleo.

Con il coordinamento dalla Dott.ssa Pofi in questo particolare periodo di pandemia i suddetti medici hanno svolto la Sorveglianza Sanitaria come indicato nelle disposizioni emergenziali, prestando particolare riguardo ai "lavoratori fragili" con una riduzione delle visite periodiche.

I lavoratori che svolgono attività nei laboratori di ricerca dell'Ateneo con esposizione ad agenti cancerogeni, anche se per brevi periodi e a basse dosi, sono stati sottoposti a Sorveglianza Sanitaria Obbligatoria (SSO) con adeguato Protocollo Sanitario; inoltre, i loro nominativi sono stati inseriti nel Registro di Esposizione ad Agenti Cancerogeni.

Nell'arco del 2021 sono state eseguite:

- Visite di medicina del lavoro per l'espressione del Giudizio di Idoneità (G.I.) alla mansione pari a n. 626, nelle quali sono comprese:

- ✓ 14 visite richieste dai lavoratori
- ✓ 07 visite per il prolungamento attività lavorativa fino all'VIII/IX mese di gravidanza
- ✓ 02 visite dopo lunga assenza per lunga malattia, uguale o superiore a 60 gg
- ✓ 52 visite preventive a personale nuovo assunto
- ✓ 224 visite di sorveglianza lavoratori fragili
- ✓ 327 visite periodiche

Nel novero delle precedenti visite di medicina del lavoro sono state effettuate visite oculistiche per n. 383 lavoratori. In relazione al tipo di rischio a cui sono esposti i lavoratori sono stati effettuati i seguenti prelievi:

Numero di prelievi eseguiti nell'anno 2021 eseguiti su soggetti divisi per tipologia di rischio:

23	soggetti esposti a rischio chimico e biologico senza attività in campo
21	soggetti esposti a rischio chimico e biologico con utilizzo di cancerogeni
1	Personale addetto a mansioni di autista, guida autoveicoli con patente cat. B
2	personale che effettua lavori in altezza superiori ai 2 metri
1	soggetti esposti a rischio chimico con utilizzo di benzene
16	soggetti esposti a rischio biologico con utilizzo di patogeni
6	Radio-esposti Cat B

I lavoratori sottoposti a prelievo ematochimico ed urinario nell'anno 2021 in totale sono stati n. 70.

Nel corso dell'anno 2021 sono state eseguite n. 3 vaccinazioni antitetaniche.

Il SPP ha predisposto, e aggiorna costantemente la mappatura della distribuzione dei casi in Ateneo

- Strategie per limitare la diffusione del contagio

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 proseguendo quanto fatto nel 2020. Tale operazione di prevenzione che non trova molti esemplari 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. Il SPP effettua l'individuazione dei DPI necessari e adeguati alla riduzione delle fonti di rischio e a fornire consulenze sulle istruzioni d'uso.

In relazione allo stato di emergenza pandemica il SPP ha continuato a valutare gli adeguati DPI da rendere disponibili ai lavoratori nello svolgimento delle varie attività di Ateneo, descrivendoli nel DVR Biologico e indicandoli in occasione dei sopralluoghi. Nel dettaglio sono state valutate le mascherine da utilizzare al fine contenere il rischio di contagio in conformità alle norme vigenti.

3.7 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 con DSA: 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/>

3.8 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.

Nel corso del 2021 le Biblioteche sono state regolarmente aperte al pubblico dalle ore 9 alle ore 19 (pausa sanificazione 13-14), anche nei periodi in cui è stata dichiarata la zona rossa, con prenotazione del posto sulla piattaforma GOMP per studenti, dottorandi e assegnisti, e via mail per il personale.

Nel 2021 sono stati effettuati complessivi 33.912 prestiti librari; gli utenti attivi sono stati 6.670.

Il Sistema Bibliotecario di Ateneo ha erogato 1.543 ore di formazione a studenti collaboratori, tirocinanti e utenti (partecipanti 370), in presenza e a distanza.

Il Sistema Bibliotecario si è operato per il riconoscimento del nostro Ateneo (dicembre 2021) come entità autorizzata (Legge n.633/1941) per realizzare, senza scopo di lucro, una copia in formato accessibile di un'opera o di altro materiale cui abbiamo legittimamente accesso, per i nostri utenti con disabilità che impediscono o non consentono una lettura funzionale delle opere a stampa.

I Servizi per gli utenti beneficiari sono erogati dalle Biblioteche del Sistema Bibliotecario di Ateneo, in collaborazione con l'Ufficio Studenti con disabilità e DSA e con i Referenti per le problematiche didattiche dei vari Dipartimenti. Attualmente il progetto pilota è strutturato presso la Biblioteca di area giuridica e in fase di avvio presso la Biblioteca di area tecnologica.

3.9 Sport

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. Nei due impianti sono stati avviati recentemente dei lavori di ristrutturazione, che dovrebbero concludersi dopo l'estate. Queste due strutture hanno assunto un ruolo sociale significativo anche nel tessuto urbanistico della città, dando l'opportunità di frequentare gli impianti alle cittadine e ai cittadini di ogni età.

Tutte le attività sportive promosse dall'Ateneo sono a titolo gratuito.

A tutela degli studenti iscritti è stata stipulata una polizza infortuni estesa anche alle attività sportive istituzionali regolarmente autorizzate e organizzate dall'Università.

Per ampliare l'offerta l'Ateneo ha stipulato degli accordi con associazioni sportive del territorio (in particolare con A.P.D. San Paolo Ostiense e Roma Tre Sport A.S.D.C.).

Vengono organizzate attività online e in presenza.

- I corsi online sono quelli di yoga e di pilates, che svolgendosi nel tardo pomeriggio infrasettimanale vedono coinvolti sia studenti sia personale di Ateneo.
- Tra i corsi in presenza ricordiamo quelli di: functional training, funzionale, potenziamento muscolare per l'atletica leggera, nuoto principiante e intermedio, acquagym, tennis e padel.

Studenti e personale hanno inoltre la possibilità di utilizzare i campi di padel, di tennis, di calcio a 5 e praticare il nuoto libero.

L'Ateneo può anche contare su squadre di: calcio a 5 maschile e femminile, pallavolo femminile e misto, pallacanestro maschile e calcio a 11 maschile, che partecipano a diversi tornei amatoriali e interuniversitari.

Nell'anno 2021 sono stati organizzati 2 tornei di padel, un torneo di tennis femminile e una gara podistica amatoriale, mentre nell'anno 2022 sono stati al momento programmati 4 tornei di padel (2 maschile, 1 femminile e 1 misto).

3.10 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.

Ringraziamenti

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

Roma, 25/03/2022

La Presidente del CUG

Prof.ssa Paola Gallo



PAOLA
GALLO
30.03.2022
08:52:58
GMT+00:00

*Il Dirigente**Roma 19 luglio 2022*

OGGETTO: I documenti del ciclo di gestione della performance.

Data	descrizione del documento	tipologia	responsabile
29/1/2021	Documento di Programmazione Triennale di Ateneo 2021-2023	Documento pdf http://www.uniroma3.it/ateneo/programmazione/	CdA
27/1/2021	Piano integrato 2021-2022	Documento pdf http://host.uniroma3.it/progetti/at/page.php?page=Piano_del	CdA
29/1/2021	Declinazione obiettivi ai dirigenti e alle strutture dell'Amministrazione	Documento pdf (materiali di lavoro)	Direttore Generale, Dirigenti
2-15/7/2021	Monitoraggio semestrale degli obiettivi	23 documenti pdf (materiali di lavoro)	Dirigenti, Direttore Generale
31/1/2022	Certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi	23 documenti pdf (materiali di lavoro)	Direttore Generale
28/3/2022	Valutazione dei Dirigenti	Documento pdf (materiali di lavoro)	Direttore Generale
20/6/2022	Relazione sulle attività svolte dalla Direzione Generale nel raccordo tra indirizzi contenuti nei piani strategici e gestione	Documento pdf (ALLEGATO 1 alla Relazione sulla Performance)	Direttore Generale
30/6/2022	Proposta di valutazione del Direttore Generale	Documento pdf (Nucleo di Valutazione)	Nucleo di Valutazione
19/7/2022	Valutazione del Direttore Generale	Delibera del CdA	CdA

Cordiali saluti

Il Dirigente
Dott. Paolo Cursi