



**ALLEGATI TECNICI
PIANO TRIENNALE
DELLA PERFORMANCE
-
TRIENNIO 2012-2014**

Sommario

1.	<i>Analisi quali-quantitativa delle risorse umane</i>	3
2.	<i>Analisi SWOT del contesto</i>	4
3.	<i>Schede obiettivo del personale dirigente</i>	5

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

1. Analisi quali-quantitativa delle risorse umane

Quando non è diversamente indicato, tutti i dati si riferiscono al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2011.

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi	
Indicatore	valore
Età media del personale TA	42 anni
Età media dei dirigenti	51 anni
Tasso di crescita unità di personale	al 31/12/2011: 669 al 31/12/2010: 679 al 31/12/2009: 687 al 31/12/2008: 695
% di dipendenti in possesso di laurea	Non disponibile
% di dirigenti in possesso di laurea	Non disponibile
Ore di formazione (media per dipendente)	totale ore anno 2011: 13.335 n. partecipanti: 457
Turnover del personale	anno 2011: 3 assunzioni a tempo indet. 13 interruzioni del rapporto di lavoro
Costi di formazione/spese del personale	anno 2011: 170.000 €

Analisi benessere organizzativo	
Indicatore	valore
Tasso di assenze (escluse ferie, incluse maternità)	anno 2011: 8,75%
Tasso di dimissioni premature	anno 2011: 5
Tasso di richieste di trasferimento	anno 2011: 11
Tasso di infortuni	anno 2010: 4
Stipendio medio percepito dai dipendenti	per cassa 2011: 56.443 €
% di personale assunto a tempo indeterminato	al 31/12/2011: 95%

PIANO DELLA PERFORMANCE 2012-2014

Analisi di genere	
Indicatore	valore
% di dirigenti donne	al 31/12/2011: 33%
% di donne rispetto al totale del personale	al 31/12/2011: 56%
Stipendio medio personale dirigente donna	per cassa 2010, 119.356 €
Stipendio medio personale non dirigente donna	per cassa 2010, 44.606 €
% di personale donna a tempo indeterminato	al 31/12/2011, 93%
Età media del personale femminile dirigente	al 31/12/2011, 55 anni
Età media del personale femminile non dirigente	al 31/12/2010, 42 anni
% di personale femminile laureato	Non disponibile
Media ore di formazione personale femminile	anno 2010, 28 ore

2. Analisi SWOT del contesto

Gli esiti della disanima del contesto interno e del contesto esterno dell'Ateneo, che sono state svolte nei paragrafi 4.1 e 4.2 del Piano della Performance triennio 2012-2014, possono essere riassunti dalla seguente analisi SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*):

		Contesto Interno	
		Punti di forza	Punti di debolezza
Contesto Esterno	Opportunità	L'elevata alfabetizzazione digitale degli utenti e la disponibilità all'interno dell'Ateneo di infrastrutture informatiche e del know-how necessario sono le condizioni per sviluppare nuovi servizi, ridurre i costi e garantire la soddisfazione dell'utenza.	L'implementazione del Ciclo di Gestione della Performance deve consentire il pieno sviluppo del capitale umano (tramite la formazione e la valutazione), in quanto principale fattore di crescita dell'Ateneo.
	Minacce	L'estrema variabilità del contesto normativo universitario induce ad una frequente revisione dei processi interni e dei modelli organizzativi, per cui occorre dotarsi di strumenti duttili e procedure semplici.	La costante riduzione dei finanziamenti MIUR induce l'avvio di iniziative per aumentare l'autofinanziamento dell'Ateneo.

3. Schede obiettivo del personale dirigente