



**Università degli Studi dell'Aquila**

***RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
ANNUALITÀ 2012***

## **1. Presentazione della Relazione sulla Performance**

La presente Relazione sulla Performance è il documento che completa il Ciclo di Gestione della Performance con riferimento all'annualità 2012.

Il D. Lgs. 150/09 attribuisce alla Relazione sulla Performance la funzione di evidenziare, a consuntivo, i risultati della performance organizzativa e individuale rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione.

La Relazione sulla Performance costituisce, pertanto, il rendiconto del Piano della Performance, rappresentando il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi, di gruppo e individuali in esso previsti, nonché gli eventuali scostamenti rilevati, con riferimento anche ad eventuali obiettivi dell'Ateneo in tema di pari opportunità, ivi compresa la dimensione di genere, rendendo conto agli stakeholders, in un'ottica di trasparenza ed accountability, le risultanze di performance del periodo amministrativo di riferimento.

La Relazione sulla Performance è la sintesi di un processo dinamico, condiviso e partecipato e mira a favorire la cultura della trasparenza illustrando i risultati di performance perseguiti alla luce delle caratteristiche del contesto interno ed esterno che hanno favorito o meno il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

## Indice

1. Presentazione della Relazione sulla Performance .....	1
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli <i>stakeholders</i> esterni.....	4
2.1. <i>Analisi del contesto esterno</i> .....	4
2.2. <i>L'Amministrazione</i> .....	7
2.3. <i>I risultati raggiunti</i> .....	9
3. Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti.....	18
3.1. <i>Albero delle Performance</i> .....	18
3.2. <i>Obiettivi strategici</i> .....	19
3.2.1. <i>Ottimizzazione dell'Offerta Formativa per aumentare la competitività dell'Ateneo</i> .....	19
3.2.2. <i>Sviluppo della Ricerca Scientifica</i> .....	19
3.2.3. <i>Potenziamento dei servizi e degli interventi per gli studenti al fine di aumentare la regolarità del percorso di studio e facilitare l'accesso al mercato del lavoro</i> .....	20
3.2.4. <i>Programmi di internazionalizzazione</i> .....	20
3.2.5. <i>Ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane.</i> .....	21
3.3. <i>Obiettivi e piani operativi</i> .....	21
3.4. <i>Obiettivi individuali</i> .....	21
3.4.1. <i>Direttore Amministrativo</i> .....	21
3.4.2. <i>Coordinatori delle Aree</i> .....	24
4. Risorse, efficienza ed economicità.....	38
5. Pari opportunità e bilancio di genere. ....	38
6. Il processo di redazione della Relazione sulla Performance. ....	38
6.1. <i>Fasi, soggetti, tempi e responsabilità</i> .....	38
6.2. <i>Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance</i> .....	39
Tabella 1: Conto Consuntivo 2012 - Struttura.....	9
Tabella 2: Consuntivo 2012 – Gestione per competenza.....	10
Tabella 3: Consuntivo 2012 – Gestione per cassa .....	12
Tabella 4: Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere.....	38
Figura 1: Entrate correnti (competenza) – analisi quinquennio 2008-2012.....	15
Figura 2: Entrate C/Capitale (competenza) – analisi quinquennio 2008-2012 .....	15
Figura 3: Entrate correnti (competenza) 2008-2012 - composizione .....	16

Figura 4: Spese Correnti (competenza) – analisi quinquennio 2008-2012 .....	17
Figura 5: Spese C/Capitale (competenza) – analisi quinquennio 2008-2012 .....	17

## **2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli *stakeholders* esterni**

### *2.1. Analisi del contesto esterno*

L'anno 2012 ha visto la definitiva approvazione da parte del MIUR e la concreta applicazione del nuovo Statuto di Ateneo, redatto secondo i principi della Legge 240/2010.

È stato quindi l'anno che ha visto la ricostituzione degli organi di Ateneo nella loro nuova configurazione e secondo le nuove competenze loro attribuite.

Dal punto di vista organizzativo è stato soprattutto l'anno in cui hanno cessato di esistere le Facoltà e hanno preso a operare i nuovi Dipartimenti, con conseguente redistribuzione del personale, sia docente che tecnico-amministrativo.

Essendo tale passaggio avvenuto in corso d'anno, al 30 giugno 2012, per espressa volontà degli organi di Ateneo, ne è derivata dal punto di vista gestionale una serie di complesse operazioni di chiusura dei bilanci dei vecchi Dipartimenti e delle Facoltà e di apertura dei bilanci dei nuovi Dipartimenti.

Il tutto è stato reso ancor più complesso dalla scelta, anche questa condivisa dagli organi di Ateneo, di procedere senza indugi all'immediata applicazione del Bilancio Unico, che sarà obbligatorio solo dal 1 gennaio 2014, e della introduzione graduale della contabilità economico-patrimoniale.

In questo contesto assumerà particolare rilevanza la definizione di un compiuto sistema di misurazione e valutazione della performance, a partire da quella individuale, sulla base delle indicazioni già fornite dal Nucleo di Valutazione, adatte alla realtà delle strutture e dei sistemi informativi esistenti, con il supporto di competenti uffici che, nei limiti consentiti dalle vigenti limitazioni normative, dovranno ovviamente essere adeguati alle accresciute esigenze.

Il sisma del 6 aprile 2009 ha determinato per il nostro Ateneo la condizione obbligata per ripensare profondamente le forme, i modi, i tempi stessi dell'attività accademica.

L'Ateneo promuove *partnership e network* con i più importanti portatori di interesse, volontà che si è concretizzata nella stipula di accordi di programma e/o altri strumenti di programmazione negoziata (protocolli e convenzioni), nonché mediante la costituzione di "tavoli di lavoro" e una generalizzata disponibilità all'ascolto delle esigenze manifestate dai portatori di interesse.

Per orientare la propria organizzazione e le linee di azione in coerenza alle politiche pubbliche, nonché per sviluppare e mantenere *partnership* l'Ateneo stipula:

- protocolli di intesa e convenzioni con enti pubblici e privati per diversi rapporti di collaborazione negli ambiti della didattica, della ricerca e della formazione;
- accordi di programma con enti locali;
- poli di innovazione.

I rapporti di cooperazione tra i diversi Paesi costituiscono uno degli aspetti più importanti delle relazioni

internazionali, non solo per i contenuti scientifici dei progetti, ma soprattutto per l'incentivazione dei processi di mobilità che, attraverso scambi culturali, costituiscono la base per migliorare la qualità e la competitività internazionale. Gli accordi di scambio possono infatti rappresentare un metro dell'impatto che un'Istituzione riesce ad avere in ambito europeo ed extracontinentale.

L'internazionalizzazione si attua attraverso la partecipazione a iniziative che rafforzano la dimensione europea e internazionale non solo degli studenti e del corpo accademico, ma anche del personale tecnico-amministrativo favorendo, in tal modo, la formazione di figure professionali capaci di operare in un settore in continua evoluzione e fortemente competitivo.

Gli accordi di cooperazione attivi riguardando anche la cooperazione con Paesi extraeuropei. Questi accordi, per attività specifica di ricerca, permettono essenzialmente la mobilità dei docenti verso Istituzioni straniere prescelte dalle Facoltà. La mobilità degli studenti in tale ambito è sostenuta da borse di studio attribuite dal MIUR.

L'Università degli Studi dell'Aquila ha individuato diversi stakeholders nella realtà locale, nazionale e internazionale, distinguendoli tra interni ed esterni.

*Rispetto al contesto interno:*

- Studenti iscritti;
- Rappresentanze degli studenti;
- Docenti;
- Personale tecnico - amministrativo – bibliotecario;
- Dirigenza;
- Altro personale non strutturato; OOSS dell'Ateneo;
- Altre rappresentanze interne.

*Rispetto alla realtà regionale:*

- Mondo della formazione e della cultura;
- ADSU;
- Azienda Sanitaria Locale 01 Avezzano-Sulmona-L'Aquila;
- Fornitori;
- Famiglie degli studenti; Enti di ricerca regionali; Studenti delle scuole superiori; Scuole;
- Enti di formazione professionale;
- Enti locali;
- Camera di Commercio;
- Mondo delle imprese e del lavoro;
- OOSS dei lavoratori; Organizzazioni datoriali;
- Ordini professionali; Associazioni professionali;
- Terzo settore, volontariato, cooperazione;

- Mondo della comunicazione;
- Stampa e altri media regionali.

*Rispetto alla realtà nazionale ed internazionale:*

- Corte dei Conti; Università;
- Enti di ricerca; MIUR; ANVUR; CUN;
- CNSU; CNVSU; CIVR; CRUI;
- Strutture istituzionali; UE;
- Governo;
- Dipartimento della Funzione Pubblica;
- CNR;
- Strutture di rappresentanza economico-sociale: Federazioni Nazionali Sindacati Università;  
Confederazioni Nazionali Sindacali; Confederazioni del mondo imprenditoriale; Unioncamere.

È evidente come, tra gli stakeholder, la categoria primaria sia quella dello studente. L'Ateneo intende creare valore per gli studenti offrendo percorsi di studio che rispondano alle loro esigenze conoscitive e che permettano il rilascio di un titolo accademico immediatamente spendibile sul mercato del lavoro. Soprattutto, vuole offrire percorsi di studio che diano la possibilità agli studenti di trarre tutte le conoscenze, le capacità e le abilità utili a un ingresso più veloce e qualificato nel mondo del lavoro.

L'accorta analisi in precedenza condotta dall'Ateneo ha mostrato che all'interno dell'ampia categoria degli studenti sono compresi tanti segmenti, più o meno grandi, che esprimono esigenze e caratteristiche spesso notevolmente differenti tra loro, se non divergenti: per esempio, in funzione delle performance scolastiche pregresse, della provenienza geografica, della condizione sociale ed economica, e così via. Ognuno di questi segmenti è portatore di specifici interessi e richiede un diverso contenuto di valore.

In particolare, l'Ateneo si è accorto che la sua popolazione studentesca è oggi costituita non più solo da giovani in formazione iniziale, ma anche da una quota crescente di adulti, tanto da poter individuare tre tipologie di potenziali fruitori diretti: studenti a tempo pieno, studenti part-time e studenti-lavoratori. L'Ateneo ha voluto offrire loro un diverso contenuto di valore, predisponendo appositi percorsi formativi e di studio in ragione della diversità del loro impegno temporale negli studi e delle loro capacità già in uso.

Per gli studenti a tempo parziale l'Ateneo consente la presentazione di un piano di studio individuale con un numero di crediti annuo ridotto rispetto alla norma dei 60 crediti. Per esigenze di equità, tale piano deve permettere l'acquisizione di un dato numero minimo di CFU, deve rispettare le propedeuticità tra gli esami nonché il Regolamento d'Ateneo e del Corso di Laurea.

Per gli studenti lavoratori, infine, è stato previsto il diritto:

- di iscriversi facendo riferimento a opportune convenzioni stipulate dall'Ateneo con gli enti e le istituzioni pubbliche per il riconoscimento, come disposto dalla Legge 286/2006, di un massimo di 60 CFU;
- di vedersi riconosciute le attività lavorative svolte come attività di tirocinio, purché attinenti alle finalità didattiche del Corso di Laurea di appartenenza e previo parere della struttura didattica di

appartenenza;

- di concordare con il docente un orario di ricevimento che tenga conto delle esigenze di entrambi. L'Ateneo, dunque, ha segmentato la fascia d'utenza cui si rivolge, ha focalizzato i propri target di riferimento e ha offerto loro servizi formativi specializzati e differenziati, monitorando di continuo il territorio e il mercato di sbocco dei propri studenti. Tutti i corsi attivati, infatti, non rincorrono effimere mode del momento e non sono eccentriche e fantasiose denominazioni dei comuni corsi da altre realtà proposti, offrono invece concreti sbocchi occupazionali e sono in grado di rispondere ai bisogni formativi manifestati dal territorio.

## 2.2. L'Amministrazione

Nell'A.A. 2011/2012 gli studenti iscritti all'Università degli Studi dell'Aquila sono stati 26249; nell'A.A. 2012/2013 risultano iscritti 25304 studenti.

Nel corrente anno accademico (2012/2013) l'offerta formativa dell'Ateneo si compone di 66 corsi di laurea; 36 di questi sono corsi di laurea magistrali. I corsi sono erogati dai Dipartimenti.

I Dipartimenti sono inoltre sede di 28 Corsi di Dottorato di Ricerca; nell'A.A. 2011/2012 risultavano iscritti 355 studenti. Nell'A.A. 2012/2013 il numero degli iscritti è pari a 351.

Le strutture di ricerca dell'Università dell'Aquila sono:

- Dipartimenti:
  - o Dipartimento di Ingegneria civile, edile - architettura, ambientale
  - o Dipartimento di Ingegneria e scienze dell'informazione e matematica
  - o Dipartimento di Ingegneria industriale e dell'informazione e di economia
  - o Dipartimento di Medicina clinica, sanità pubblica, scienze della vita e dell'ambiente
  - o Dipartimento di Scienze cliniche applicate e biotecnologiche
  - o Dipartimento di Scienze fisiche e chimiche
  - o Dipartimento di Scienze umane
- Centri di Eccellenza:
  - o DEWS (Design Methodologies of Embedded Controllers, Wireless Interconnect and Systems-on-chip)
  - o CETEMPS (Tecniche di Telerilevamento e Modellistica Numerica per la Previsione di Eventi Meteo Severi)
- Centri di ricerca
  - o CERFIS (Centro di ricerca e formazione per l'ingegneria sismica)
  - o M&MOCS (Centro internazionale di ricerca per la matematica & meccanica dei sistemi complessi)
- Centri di servizi di Ateneo



- Centro di Microscopia Elettronica

Il numero dei dipartimenti, in seguito alla recente riorganizzazione, si è ridotto da diciotto a sette.

Al 31/12/2012 il personale docente è costituito da 574 unità, di cui 239 Ricercatori, mentre la composizione del personale tecnico-amministrativo è pari a 503 unità, con una percentuale femminile superiore al 50%.

Nell'allegato 1 sono riportati i risultati della rilevazione sul benessere organizzativo effettuata nell'ateneo. L'allegato 2 contiene l'evoluzione del personale tecnico-amministrativo complessivamente impegnato nell'Ateneo nell'anno 2012.

2.3. I risultati raggiunti

**Tabella 1: Conto Consuntivo 2012 - Struttura**

Università degli Studi dell'Aquila

Conto Consuntivo 2012 - Struttura

ENTRATE					SPESE				
Tipologia di ENTRATA	Previsioni definitive	Entrate accertate	Δ Residui attivi	Entrate incassate	Tipologia di SPESA	Previsioni definitive	Spese Impegnate	Δ Residui passivi	Spese pagate
ENTRATE CORRENTI	€139.389.042	€133.793.254	-€2.281.202	€136.074.457	SPESE CORRENTI	€150.688.622	€108.180.102	€179.374	€108.000.727
ENTRATE IN CONTO CAPITALE	€11.837.888	€6.986.238	€219.457	€6.766.781	SPESE IN CONTO CAPITALE	€43.356.622	€8.663.095	-€5.044.990	€13.708.085
AVANZO	€42.818.314				AVANZO DISPONIBILE	€0			
Partite di Giro	€56.701.903	€45.984.096	€5.918	€45.978.179	Partite di Giro	€56.701.903	€45.985.428	€173.778	€45.811.651
<b>Totale ENTRATE</b>	<b>€250.747.146</b>	<b>€186.763.589</b>	<b>-€2.055.827</b>	<b>€188.819.416</b>	<b>Totale SPESE</b>	<b>€250.747.146</b>	<b>€162.828.625</b>	<b>-€4.691.838</b>	<b>€167.520.463</b>

I macroaggregati di entrata e di spesa di Tav. 1 trovano maggior dettaglio nelle successive Tav. 2 e 3, laddove viene esplicitata la *gestione per competenza* e la *gestione di cassa* dell'esercizio 2012.

## Gestione per competenza

L'analisi della gestione per competenza si incentra sulla considerazione, da un lato, delle previsioni e, dall'altro, degli importi accertati e impegnati.

In Tabella 2, sia per la parte corrente sia per la parte in conto capitale, le entrate e le spese vengono pertanto raggruppate in classi omogenee sì da offrire una prima sintetica visione degli accadimenti del periodo.

Le previsioni (definitive) di spesa e di entrata, e i connessi impegni e accertamenti, sono indicati sia in valore assoluto che in termini percentuali (Totale Spese = 100).

L'ultima sezione a destra - Tabella 2 - quantifica, in valore assoluto e percentuale, la differenza tra impegnato/accertato e la connessa previsione definitiva. In sostanza, si vuole evidenziare in che misura la previsione si è concretamente tradotta in movimentazioni finanziarie di competenza.

**Tabella 2: Consuntivo 2012 – Gestione per competenza**

Conto Consuntivo - Gestione corrente v.a. e % (totale spese correnti = 100)	Previsioni 2012 definitive		Competenza 2012 Somme Impegnate		Variazione (Impeg. - Prev.)	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
<b>Spese Correnti</b>						
<b>Spese fisse per personale docente e ricercatore</b>	€49.363.536	32,76%	€47.091.664	43,53%	-€2.271.872	-4,60%
<i>Spese fisse per personale docente I e II fascia</i>	€ 35.136.007	23,32%	€ 33.981.004	31,41%	-€ 1.155.003	-3,29%
<i>Spese fisse per personale ricercatore</i>	€ 14.227.529	9,44%	€ 13.110.660	12,12%	-€ 1.116.869	-7,85%
<b>Spese fisse per personale tecn/amministr</b>	€18.476.868	12,26%	€18.068.041	16,70%	-€408.827	-2,21%
<b>Spese access. per personale docente, ricercatore e T/A</b>	€6.375.078	4,23%	€4.457.957	4,12%	-€1.917.121	-30,07%
<i>Competenze access. per docenti e ricerc.i convenz.</i>	€ 3.840.000	2,55%	€ 2.907.838	2,69%	-€ 932.162	-24,28%
<i>Competenze accessorie T/A</i>	€ 1.646.326	1,09%	€ 1.224.815	1,13%	-€ 421.511	-25,60%
<i>Altri accessori (buoni pasto, ecc.)</i>	€ 736.625	0,49%	€ 300.000	0,28%	-€ 436.625	-59,27%
<i>Formazione, aggiornamento e missioni</i>	€ 152.127	0,10%	€ 25.304	0,02%	-€ 126.823	-83,37%
<b>Spese per personale a tempo determinato</b>	€2.981.552	1,98%	€2.651.736	2,45%	-€329.816	-11,06%
<i>CEL</i>	€ 490.035	0,33%	€ 489.540	0,45%	-€ 495	-0,10%
<i>Dirigenti</i>	€ 211.000	0,14%	€ 209.615	0,19%	-€ 1.385	-0,66%
<i>Tempo determinato e collaborazioni</i>	€ 15.000	0,01%	€ 0	0,00%	-€ 15.000	-100,00%
<i>Affidamenti e contratti</i>	€ 1.256.032	0,83%	€ 1.230.232	1,14%	-€ 25.800	-2,05%
<i>Altro</i>	€ 1.009.485	0,67%	€ 722.349	0,67%	-€ 287.136	-28,44%
<b>Borse, assegni di ricerca,</b>	€20.343.813	13,50%	€13.424.116	12,41%	-€6.919.697	-34,01%

<b>collabor. scient.</b>						
<b>Attuazione accordi</b>	<b>€6.088.776</b>	<b>4,04%</b>	<b>€1.368.806</b>	<b>1,27%</b>	<b>-€4.719.969</b>	<b>-77,52%</b>
<b>Trasferimenti a strutture interne</b>	<b>€9.119.800</b>	<b>6,05%</b>	<b>€2.694.048</b>	<b>2,49%</b>	<b>-€6.425.752</b>	<b>-70,46%</b>
<i>Funzionamento Dipartimenti e altri centri autonomi</i>	€ 1.261.465	0,84%	€ 250.000	0,23%	-€ 1.011.465	-80,18%
<i>Per scuole, corsi e master</i>	€ 2.542.075	1,69%	€ 95.944	0,09%	-€ 2.446.131	-96,23%
<i>Centri servizi di Facoltà</i>	€ 2.181.702	1,45%	€ 370.661	0,34%	-€ 1.811.040	-83,01%
<i>Per AGESI</i>	€ 1.084.056	0,72%	€ 1.010.960	0,93%	-€ 73.096	-6,74%
<i>Altri centri non autonomi</i>	€ 115.714	0,08%	€ 44.225	0,04%	-€ 71.490	-61,78%
<i>Per altre diverse finalizzazioni</i>	€ 0	0,00%	€ 0	0,00%	€ 0	
<i>Altri trasferimenti</i>	€ 1.934.788	1,28%	€ 922.257	0,85%	-€ 1.012.531	-52,33%
<b>Spese per funzionamento di Ateneo</b>	<b>€15.745.468</b>	<b>10,45%</b>	<b>€13.643.443</b>	<b>12,61%</b>	<b>-€2.102.024</b>	<b>-13,35%</b>
<i>Commissioni concorsi, assicurazioni, ecc.</i>	€ 1.081.936	0,72%	€ 920.628	0,85%	-€ 161.308	-14,91%
<i>Fitti passivi</i>	€ 6.350.000	4,21%	€ 5.800.514	5,36%	-€ 549.486	-8,65%
<i>Telefoniche e postali</i>	€ 975.522	0,65%	€ 820.267	0,76%	-€ 155.254	-15,92%
<i>Riscaldamento, Enel, acqua</i>	€ 2.100.000	1,39%	€ 2.099.995	1,94%	-€ 5	0,00%
<i>Global service</i>	€ 3.500.000	2,32%	€ 3.500.000	3,24%	€ 0	0,00%
<i>Promozione, immagine, comunicazione</i>	€ 63.831	0,04%	€ 11.641	0,01%	-€ 52.189	-81,76%
<i>Altre spese di funzionamento</i>	€ 1.674.179	1,11%	€ 490.397	0,45%	-€ 1.183.782	-70,71%
<b>Spese per organi di Ateneo</b>	<b>€69.120</b>	<b>0,05%</b>	<b>€65.980</b>	<b>0,06%</b>	<b>-€3.140</b>	<b>-4,54%</b>
<b>Spese per interventi e servizi agli studenti</b>	<b>€4.729.136</b>	<b>3,14%</b>	<b>€2.920.898</b>	<b>2,70%</b>	<b>-€1.808.238</b>	<b>-38,24%</b>
<b>Altre spese correnti</b>	<b>€17.395.475</b>	<b>11,54%</b>	<b>€1.793.413</b>	<b>1,66%</b>	<b>-€15.602.062</b>	<b>-89,69%</b>
<b>Totale spese correnti</b>	<b>€150.688.622</b>	<b>100,00%</b>	<b>€108.180.102</b>	<b>100,00%</b>	<b>-€42.508.520</b>	<b>-28,21%</b>

<b>Conto Consuntivo - Gestione corrente v.a. e % (totale spese correnti = 100)</b>	<b>Previsioni 2012 definitive</b>		<b>Previsioni 2012 Somme Accertate</b>		<b>Variazione (Accertate.-Prev.)</b>	
	<b>v.a.</b>	<b>%</b>	<b>v.a.</b>	<b>%</b>	<b>v.a.</b>	<b>%</b>
<b>Entrate Correnti</b>						
<i>Entrate Contributive</i>	€ 4.363.321	3,13%	€ 4.139.016	3,09%	-€ 224.305	-5,14%
<i>Entrate da FFO - Miur</i>	€ 68.814.082	49,37%	€ 68.814.082	51,43%	€ 0	0,00%
<i>Altre entrate da Miur</i>	€ 29.629.992	21,26%	€ 29.319.005	21,91%	-€ 310.987	-1,05%
<i>Entrate da ASL per comp. pers. convenz.</i>	€ 4.169.000	2,99%	€ 3.153.565	2,36%	-€ 1.015.435	-24,36%
<i>Entrate da altri soggetti</i>	€ 32.412.647	23,26%	€ 28.367.587	21,20%	-€ 4.054.060	-12,50%
<b>Totale entrate correnti</b>	<b>139.389.042</b>	<b>100,00%</b>	<b>€133.793.254</b>	<b>100,00%</b>	<b>-€5.604.788</b>	<b>-4,02%</b>

Conto Consuntivo - Gestione c/capitale v.a. e % (totale spese c/capitale = 100)	Previsioni 2012 definitive		Previsioni 2012 somme impegnate/somme accertate		Variazione (Impeg./Accert.- Prev.)	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
<b>Spese C/Capitale</b>						
<i>Investimenti in edilizia</i>	€ 10.940.158	25,23%	€ 1.999.281	23,08%	-€ 8.940.877	-81,73%
<i>Investimenti in impianti, attrezzature, laboratori ecc.</i>	€ 5.911.214	13,63%	€ 4.086.469	47,17%	-€ 1.824.744	-30,87%
<i>Investimenti per biblioteche</i>	€ 1.903.142	4,39%	€ 1.845.624	21,30%	-€ 57.518	-3,02%
<i>Investimenti in Ricerca scientifica</i>	€ 23.952.163	55,24%	€ 3.506.049	40,47%	-€ 20.446.113	-85,36%
<i>Altre spese in C/Capitale</i>	€ 649.945	1,50%	-€ 2.774.328	-32,02%	-€ 3.424.274	0,00%
<b>Totale spese C/Capitale</b>	<b>€43.356.622</b>	<b>100,00%</b>	<b>€8.663.095</b>	<b>100,00%</b>	<b>-34.693.526</b>	<b>-80,02%</b>
<b>Risorse C/Capitale</b>						
<i>Entrate in C/Capitale</i>	€ 11.837.888	21,66%	€ 6.986.238	100,00%	-€ 4.851.649	-40,98%
<i>Avanzo di gestione</i>	€ 42.818.314	78,34%				
<b>Totale risorse C/Capitale</b>	<b>€54.656.201</b>	<b>100,00%</b>	<b>€6.986.238</b>	<b>100,00%</b>		

### Gestione di cassa

Alla gestione di competenza si affianca quella di cassa riportata in Tabella 3.

Muovendo dagli accertamenti di entrata e dagli impegni di spesa, attraverso la considerazione del livello dei residui attivi e passivi all'inizio e alla fine dell'esercizio 2012, ovvero della variazione che detti residui hanno registrato nel periodo, si giunge all'identificazione delle effettive movimentazioni finanziarie in entrata e in uscita dell'Ateneo.

**Tabella 3: Consuntivo 2012 – Gestione per cassa**

Conto Consuntivo - Gestione corrente v.a. e % (totale spese correnti = 100)	Competenza 2012 somme impegnate		variazione residui pass.	Competenza 2012 somme pagate	
	v.a.	%	v.a.	v.a.	%
<b>Spese Correnti</b>					
<b>Spese fisse per personale docente e ricercatore</b>	<b>€47.091.664</b>	<b>43,53%</b>	<b>€1.302.963</b>	<b>€48.394.627</b>	<b>44,81%</b>
<i>Spese fisse per personale docente I e II fascia</i>	€ 33.981.004	31,41%	€ 131.514	€ 34.112.518	31,59%
<i>Spese fisse per personale ricercatore</i>	€ 13.110.660	12,12%	€ 1.171.449	€ 14.282.109	13,22%
<b>Spese fisse per personale tecn/amministrativo</b>	<b>€18.068.041</b>	<b>16,70%</b>	<b>-€486.000</b>	<b>€17.582.041</b>	<b>16,28%</b>
<b>Spese access. per personale docente, ricercatore e T/A</b>	<b>€4.457.957</b>	<b>4,12%</b>	<b>€38.587</b>	<b>€4.496.544</b>	<b>4,16%</b>
<i>Competenze access. per docenti e ricerc.i convenz.</i>	€ 2.907.838	2,69%	€ 0	€ 2.907.838	2,69%
<i>Competenze accessorie T/A</i>	€ 1.224.815	1,13%	€ 11.815	€ 1.236.630	1,15%
<i>Altri accessori (buoni pasto, ecc.)</i>	€ 300.000	0,28%	€ 20.011	€ 320.011	0,30%

<i>Formazione, aggiornamento e missioni</i>	€ 25.304	0,02%	€ 6.761	€ 32.066	0,03%
<b>Spese per personale a tempo determinato</b>	<b>€2.651.736</b>	<b>2,45%</b>	<b>-€205.100</b>	<b>€2.446.636</b>	<b>2,27%</b>
<i>CEL</i>	€ 489.540	0,45%	€ 271.544	€ 761.084	0,70%
<i>Dirigenti</i>	€ 209.615	0,19%	-€ 35.000	€ 174.615	0,16%
<i>Tempo determinato e collaborazioni</i>	€ 0	0,00%	€ 144.531	€ 144.531	0,13%
<i>Affidamenti e contratti</i>	€ 1.230.232	1,14%	-€ 702.006	€ 528.226	0,49%
<i>Altro</i>	€ 722.349	0,67%	€ 115.831	€ 838.179	0,78%
<b>Borse, assegni di ricerca, collabor. scient.</b>	<b>€13.424.116</b>	<b>12,41%</b>	<b>-€1.380.471</b>	<b>€12.043.645</b>	<b>11,15%</b>
<b>Attuazione accordi</b>	<b>€1.368.806</b>	<b>1,27%</b>	<b>€1.868.381</b>	<b>€3.237.187</b>	<b>3,00%</b>
<b>Trasferimenti a strutture interne</b>	<b>€2.694.048</b>	<b>2,49%</b>	<b>-€909.243</b>	<b>€1.784.805</b>	<b>1,65%</b>
<i>Funzionamento Dipartimenti e altri centri autonomi</i>	€ 250.000	0,23%	-€ 223.532	€ 26.468	0,02%
<i>Per scuole, corsi e master</i>	€ 95.944	0,09%	-€ 49.233	€ 46.711	0,04%
<i>Centri servizi di Facoltà</i>	€ 370.661	0,34%	€ 226.323	€ 596.984	0,55%
<i>Per AGESI</i>	€ 1.010.960	0,93%	-€ 100.615	€ 910.346	0,84%
<i>Altri centri non autonomi</i>	€ 44.225	0,04%	€ 610	€ 44.835	0,04%
<i>Per altre diverse finalizzazioni</i>	€ 0	0,00%	€ 0	€ 0	0,00%
<i>Altri trasferimenti</i>	€ 922.257	0,85%	-€ 762.796	€ 159.461	0,15%
<b>Spese per funzionamento di Ateneo</b>	<b>€13.643.443</b>	<b>12,61%</b>	<b>€1.098.251</b>	<b>€14.741.694</b>	<b>13,65%</b>
<i>Commissioni concorsi, assicurazioni, ecc.</i>	€ 920.628	0,85%	€ 65.680	€ 986.308	0,91%
<i>Fitti passivi</i>	€ 5.800.514	5,36%	€ 865.616	€ 6.666.130	6,17%
<i>Telefoniche e postali</i>	€ 820.267	0,76%	-€ 302.479	€ 517.789	0,48%
<i>Riscaldamento, Enel, acqua</i>	€ 2.099.995	1,94%	€ 698.495	€ 2.798.490	2,59%
<i>Global service</i>	€ 3.500.000	3,24%	-€ 44.245	€ 3.455.755	3,20%
<i>Promozione, immagine, comunicazione</i>	€ 11.641	0,01%	€ 7.244	€ 18.885	0,02%
<i>Altre spese di funzionamento</i>	€ 490.397	0,45%	-€ 192.060	€ 298.337	0,28%
<b>Spese per organi di Ateneo</b>	<b>€65.980</b>	<b>0,06%</b>	<b>-€1.240</b>	<b>€64.740</b>	<b>0,06%</b>
<b>Spese per interventi e servizi agli studenti</b>	<b>€2.920.898</b>	<b>2,70%</b>	<b>-€1.351.109</b>	<b>€1.569.789</b>	<b>1,45%</b>
<b>Altre spese correnti</b>	<b>€1.793.413</b>	<b>1,66%</b>	<b>-€154.393</b>	<b>€1.639.020</b>	<b>1,52%</b>
<b>Totale spese correnti</b>	<b>€108.180.102</b>	<b>100,00%</b>	<b>-€179.374</b>	<b>€108.000.727</b>	<b>100,00%</b>

Conto consuntivo - Gestione corrente v.a. e % (totale spese correnti = 100)	Competenza 2012 somme accertate		variazione residui attivi	Competenza 2012 somme incassate	
	v.a.	%	v.a.	v.a.	%
<b>Entrate Correnti</b>					
<i>Entrate Contributive</i>	€ 4.139.016	3,09%	€ 0	€ 4.139.016	3,04%
<i>Entrate da FFO - Miur</i>	€ 68.814.082	51,43%	€ 2.032.264	€ 70.846.346	52,06%
<i>Altre entrate da Miur</i>	€ 29.319.005	21,91%	€ 3.001.644	32.320.649	23,75%
<i>Entrate da ASL per competenze personale convenz.</i>	€ 3.153.565	2,36%	-€ 661.071	€ 2.492.494	1,83%
<i>Entrate da altri soggetti</i>	€ 28.367.587	21,20%	-€ 2.091.634	€ 26.275.953	19,31%
<b>Totale entrate correnti</b>	<b>€133.793.254</b>	<b>100,00%</b>	<b>€2.281.202</b>	<b>136.074.457</b>	<b>100,00%</b>

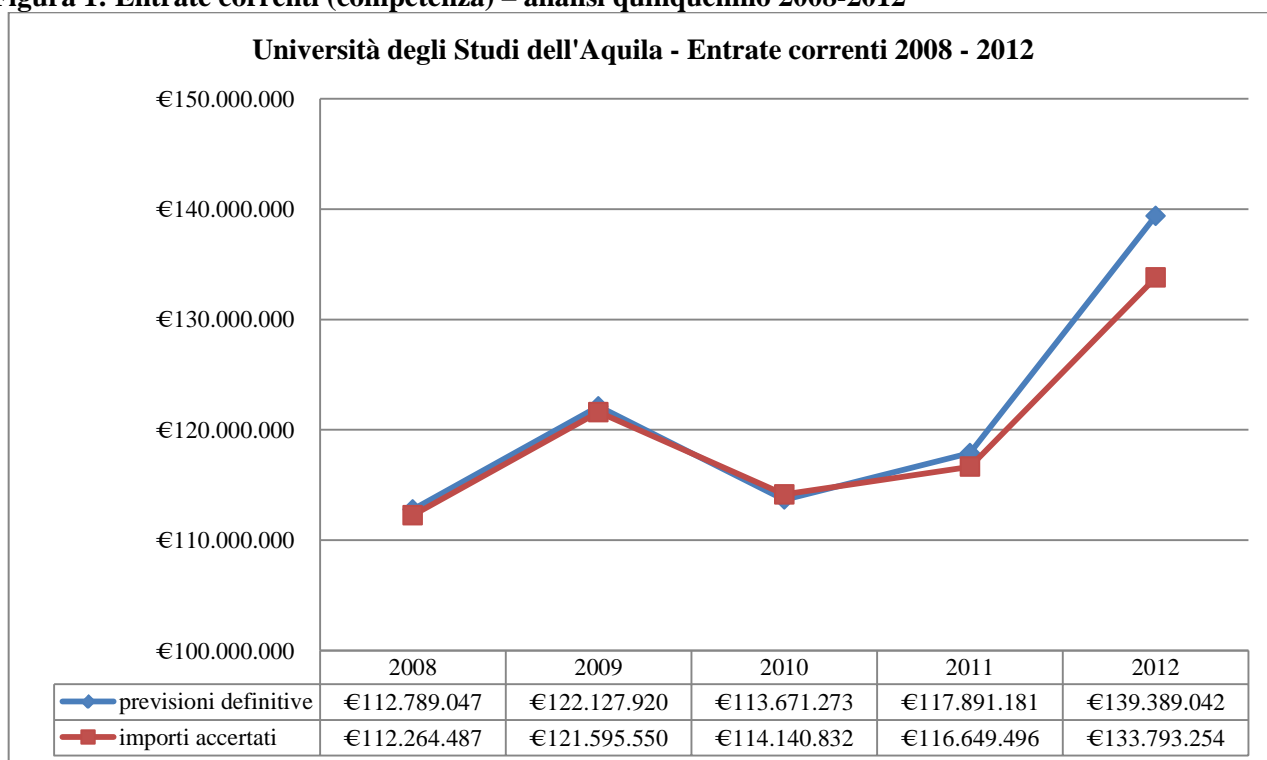
Conto Consuntivo - Gestione C/Capitale v.a. e % (totale spese C/Capitale = 100)	Competenza 2012 somme impegnate/accertate		variazione residui passivi/attivi	Competenza 2012 somme pagate/incassate	
	v.a.	%		v.a.	v.a.
<i>Spese C/Capitale</i>					
<i>Investimenti in edilizia</i>	€ 1.999.281	23,08%	€ 7.321.831	€ 9.321.112	68,00%
<i>Investimenti in impianti, attrezzature, laboratori ecc.</i>	€ 1.086.469	47,17%	-€ 3.481.439	€ 605.030	4,41%
<i>Investimenti per biblioteche</i>	€ 1.845.624	21,30%	-€ 734.531	€ 1.111.092	8,11%
<i>Investimenti in Ricerca scientifica</i>	€ 3.506.049	40,47%	-€ 1.060.871	€ 2.445.179	17,84%
<i>Altre spese in C/Capitale</i>	€ 225.672	-32,02%	€ 3.000.000	€ 225.672	1,65%
<b>Totale spese C/Capitale</b>	<b>€8.663.095</b>	<b>100,00%</b>		<b>€13.708.085</b>	<b>100,00%</b>
<i>Risorse C/Capitale</i>					
<i>Entrate in C/Capitale</i>	€ 6.986.238	100,00%	-€ 219.457	€ 6.766.781	100,00%
<b>Totale risorse C/Capitale</b>	<b>€6.986.238</b>	<b>100,00%</b>	<b>€8.979</b>	<b>€6.766.781</b>	<b>100,00%</b>

### Analisi del quinquennio 2008/2012

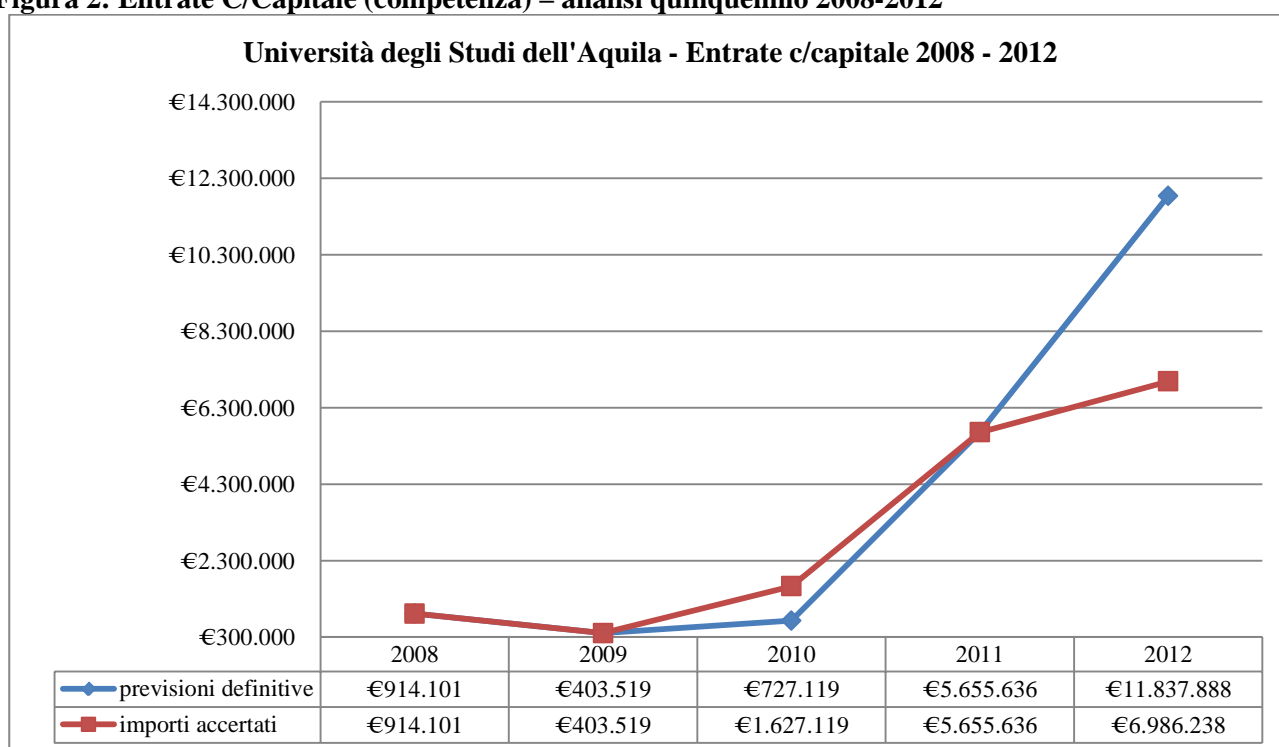
Al fine di apprezzare più puntualmente la gestione dell'esercizio 2012, di particolare interesse è l'analisi della dinamica finanziaria pluriennale dell'Ateneo, mediante la considerazione di un intervallo temporale che superi i ristretti limiti annuali tipici del rendiconto.

Estendere l'analisi a un periodo pluriennale permette sia di interpretare più correttamente l'esercizio 2012, sia di percepire le evoluzioni in atto sul piano politico-gestionale del nostro Ateneo.

**Figura 1: Entrate correnti (competenza) – analisi quinquennio 2008-2012**

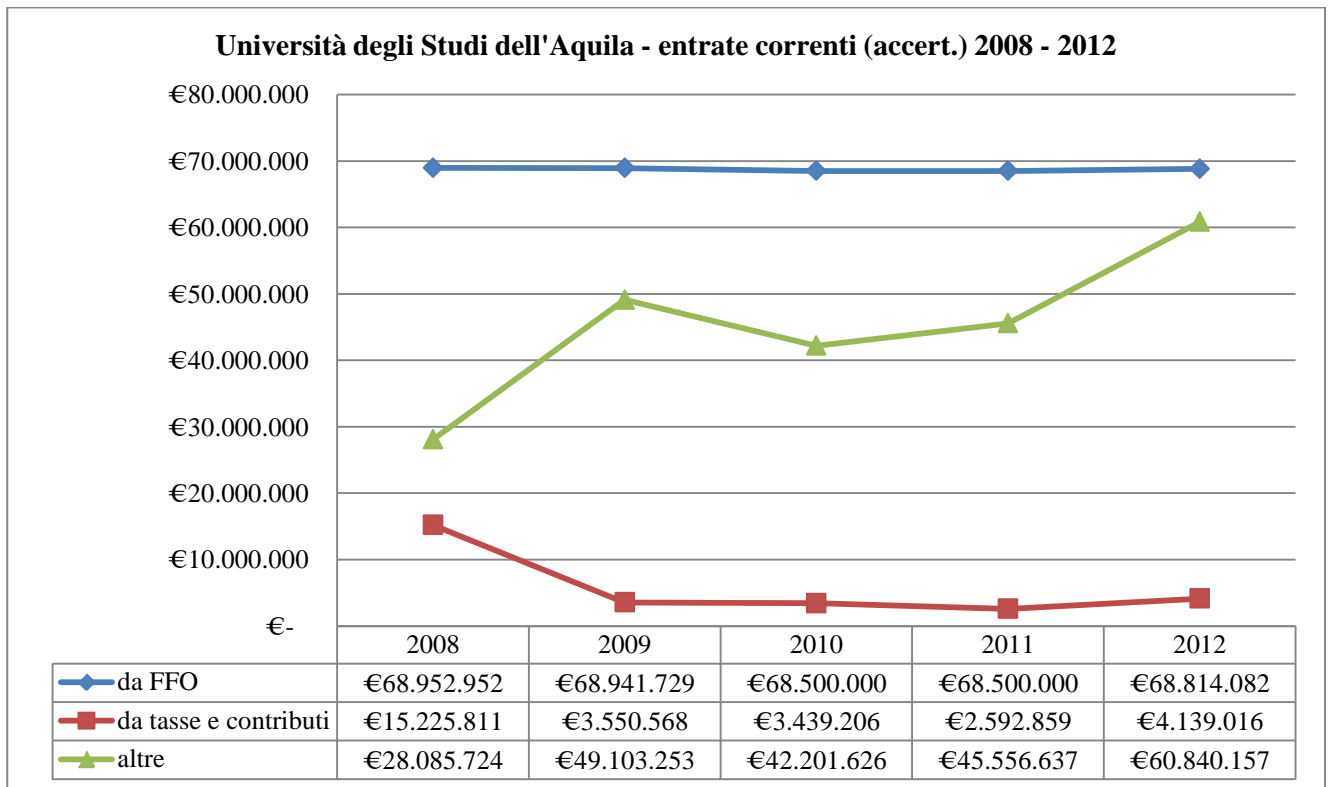


**Figura 2: Entrate C/Capitale (competenza) – analisi quinquennio 2008-2012**



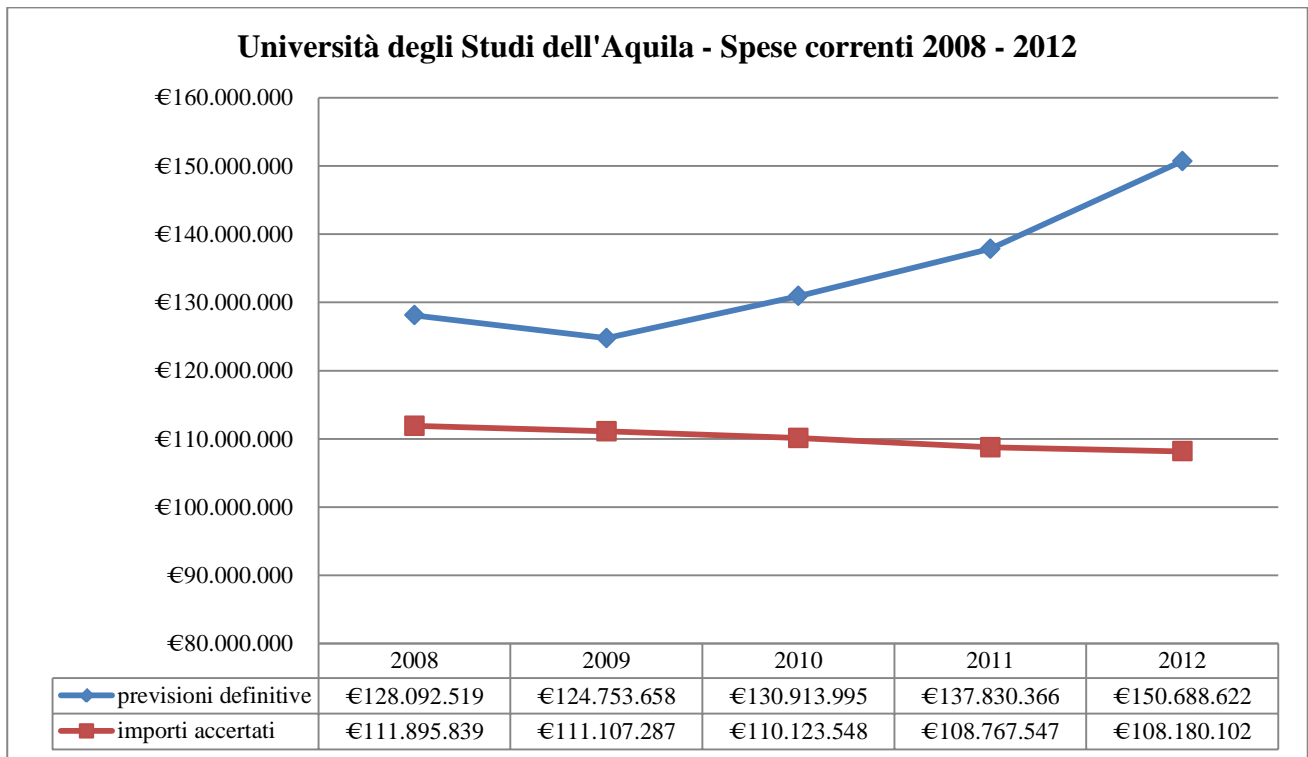


**Figura 3: Entrate correnti (competenza) 2008-2012 - composizione**



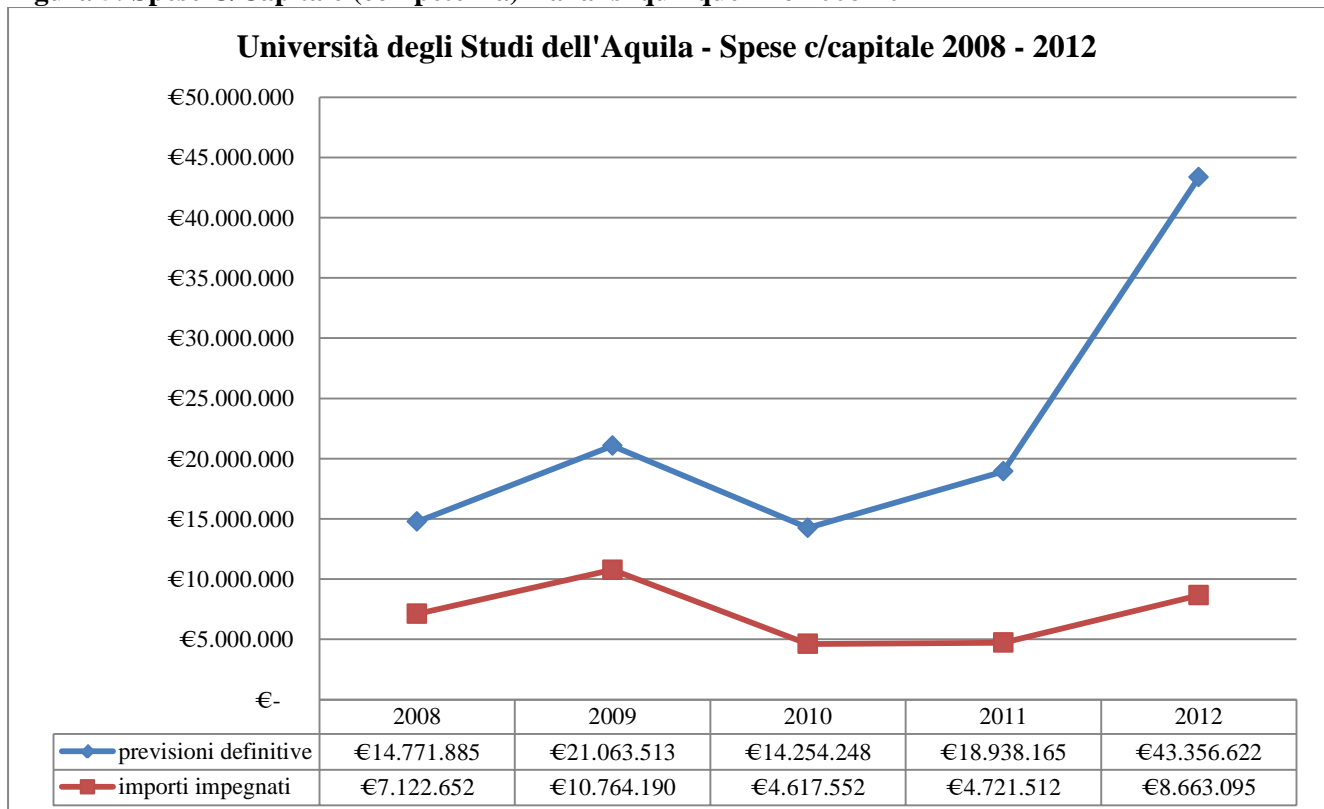
La peculiare dinamica per il quadriennio 2009-2012 delle categorie di entrata “Tasse e contributi” e “Altre” deve apprezzarsi alla luce degli effetti degli Accordi di Programma post-Sisma. In forza di detti Accordi le contribuzioni studentesche sono state, per il triennio, a carico del MIUR e, quindi, ricomprese tra le “Altre Entrate”.

**Figura 4: Spese Correnti (competenza) – analisi quinquennio 2008-2012**



Interessante la dinamica delle spese correnti nel quinquennio. A fronte di previsioni di spesa che si connotano per un trend sostanzialmente crescente – eccezion fatta, per evidenti motivi, per l’anno 2009 – le spese impegnate risultano tendenzialmente decrescenti.

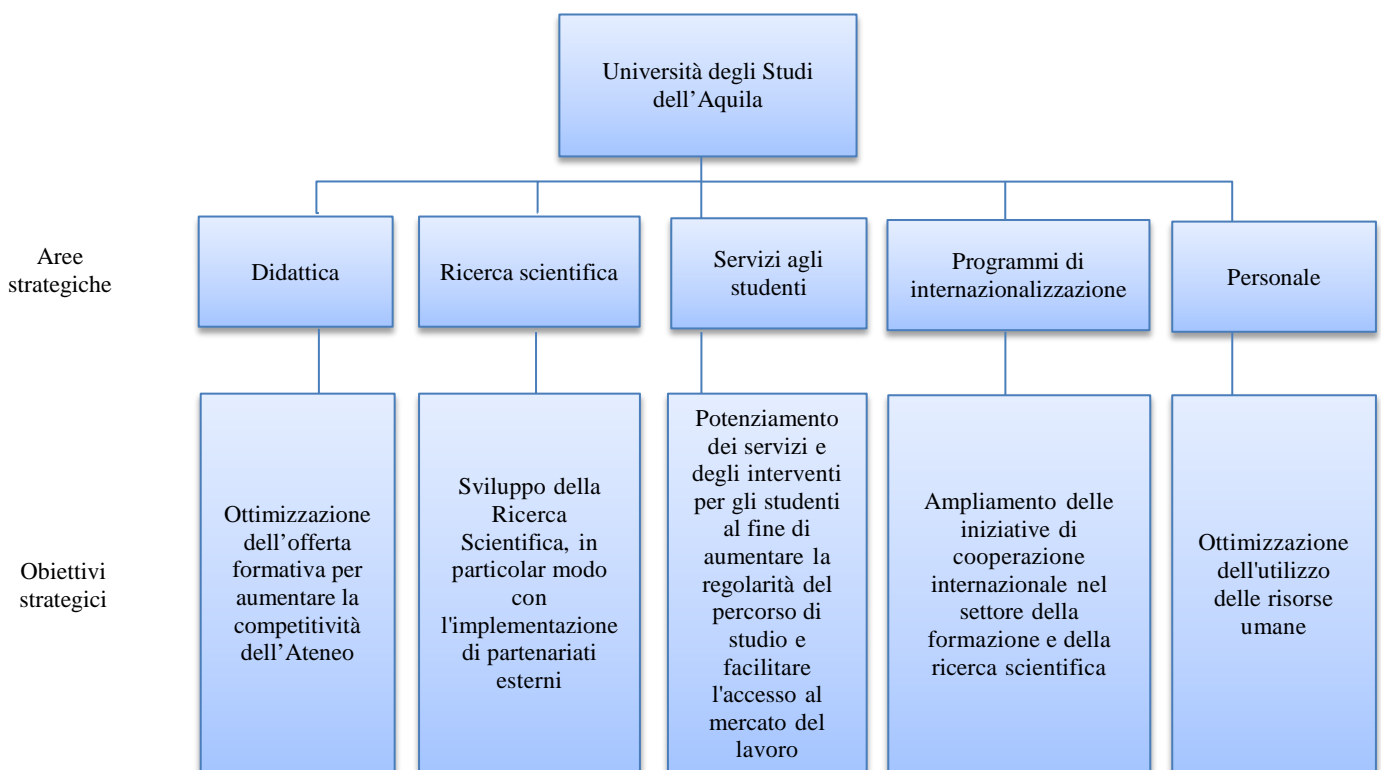
**Figura 5: Spese C/Capitale (competenza) – analisi quinquennio 2008-2012**



### 3. Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti

#### 3.1. Albero delle Performance

L'albero della performance è una mappa logica tesa a dimostrare come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano alla missione istituzionale, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente.



### *3.2. Obiettivi strategici*

Gli obiettivi strategici dell'Ateneo sono primariamente definiti dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca attraverso le linee generali d'indirizzo della programmazione delle Università, definite, per il triennio 2010-2012, dal D.M. 23 dicembre 2010, n. 50.

#### ***3.2.1. Ottimizzazione dell'Offerta Formativa per aumentare la competitività dell'Ateneo***

L'Ateneo deve orientare i propri programmi, con interventi di razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa, anche al fine di migliorare la qualità, l'efficacia e l'efficienza delle sedi didattiche. Per razionalizzazione si intende l'insieme degli interventi mirati a ottimizzare e bilanciare il rapporto tra il numero dei corsi e il numero degli studenti, in relazione alle risorse disponibili e al bacino d'utenza, in modo da:

- rendere coerenti le dimensioni, in termini di studenti immatricolati, dei corsi di studio con le numerosità di riferimento delle rispettive classi, al fine di minimizzare il numero di corsi (non specifici) con basso numero di iscritti ed evitando altresì i casi di sovraffollamento;
- ridurre la disseminazione territoriale di sedi didattiche non coerenti col bacino d'utenza e in assenza di stabilità delle strutture necessarie per le attività didattiche.

Per qualificazione, si intende l'insieme degli interventi mirati a promuovere la qualità dell'offerta formativa e la sua coerenza con le potenzialità di ricerca, la tradizione scientifica dell'Ateneo e il relativo inserimento nella comunità scientifica internazionale, in modo da:

- rafforzare i corsi di studio caratterizzati da più ampi margini di risorse di docenti di ruolo rispetto a quelle essenziali indicate quali "requisiti necessari" e in coerenza con i settori scientifico disciplinari di base e caratterizzanti dei corsi stessi;
- incrementare il grado di attrattività dei corsi di laurea magistrale nei confronti dei migliori laureati in altri Atenei.

#### ***3.2.2. Sviluppo della Ricerca Scientifica***

Obiettivo fondamentale per le Università, quali sedi primarie della ricerca scientifica, è il perseguimento dell'avanzamento della conoscenza, la quale non può prescindere dal potenziamento dei risultati della ricerca libera e di base, dando maggiore importanza al potenziamento della formazione per la ricerca e in particolare del dottorato di ricerca.

### ***3.2.3. Potenziamento dei servizi e degli interventi per gli studenti al fine di aumentare la regolarità del percorso di studio e facilitare l'accesso al mercato del lavoro***

Gli Atenei sono tenuti ad adottare azioni specifiche per assicurare un più stretto rapporto con la scuola secondaria superiore, anche sostenendo la progettazione e la partecipazione agli Istituti tecnici superiori, secondo le linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore definite dal MIUR.

A tale riguardo, le Università sono anche invitate a potenziare i servizi di orientamento agli studenti e attuare iniziative specifiche per sostenere e favorire:

- la formazione integrativa degli studenti, in particolare mediante l'istituzione di corsi di recupero dei "debiti" iniziali;
- l'incremento, la formazione e la selezione dei tutor;
- i rapporti con il mondo del lavoro, in particolare attraverso le esperienze di stage sia durante il percorso di studi che dopo la laurea e la formazione permanente e/o riqualificazione di iscritti anche se già in possesso di titolo di studio universitario;
- la progressiva "dematerializzazione delle procedure" relative ai servizi per gli studenti, mediante la digitalizzazione della documentazione relativa.

L'opportuna integrazione degli interventi sopraindicati è finalizzata, fra l'altro, al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- la riduzione dei tassi d'abbandono e del numero degli studenti che non concludono il percorso formativo nei termini, senza compromettere la serietà nella valutazione del profitto degli studenti;
- l'inserimento nel mondo del lavoro dei laureati in minore tempo e in coerenza con le competenze acquisite.

### ***3.2.4. Programmi di internazionalizzazione***

L'internazionalizzazione dell'Università italiana è da ritenersi obiettivo strategico da perseguire in coerenza con gli impegni assunti nella dichiarazione di Bologna e con gli indirizzi della Commissione europea.

Per questo motivo, i programmi degli Atenei dovrebbero mirare a:

- rendere più attrattiva la loro offerta formativa per gli studenti stranieri, in particolare nei corsi di laurea magistrale e di dottorato;
- sostenere la mobilità degli studenti italiani verso Atenei di altri Paesi anche nell'ambito del Programma Erasmus e Erasmus Mundus.

Per quanto concerne l'internazionalizzazione della ricerca, si ritiene che sia importante per le Università sostenere i programmi di collaborazione internazionale, anche favorendo gli scambi di ricercatori. Si ritiene in ogni caso indispensabile aumentare la competitività della ricerca condotta nel Paese, anche incrementando la acquisizione di risorse mediante contratti/convenzioni ottenuti in sede internazionale.

### ***3.2.5. Ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane.***

Nell'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane il ruolo primario è svolto dalla definizione dei programmi di fabbisogno di personale, che devono essere strettamente correlati con i risultati da perseguire con il programma triennale.

A questo proposito, si ritiene opportuno indicare i seguenti obiettivi di sistema coerenti con quanto previsto dall'art. 1, comma 3, del decreto legge 10 novembre 2008, n. 180, convertito dalla legge n. 9 gennaio 2009, n. 1:

- la compatibilità finanziaria dei piani triennali del fabbisogno del personale universitario anche in rapporto con le entrate complessive dell'Ateneo;
- il dimensionamento ottimale del rapporto studenti docenti, al fine di garantire la razionalizzazione delle competenti strutture didattiche;
- la determinazione nella composizione per qualifica della docenza di una struttura a "piramide", al fine di garantire nel tempo sia adeguate possibilità di accesso e di progressione nella carriera universitaria, sia la sostenibilità finanziaria del reclutamento.

### ***3.3. Obiettivi e piani operativi***

Alla realizzazione degli obiettivi strategici concorrono tutte le Aree dell'Ateneo ed è compito della Direzione Amministrativa procedere alla loro traduzione in obiettivi operativi.

Pertanto il Direttore Amministrativo ha collaborato con i coordinatori delle Aree nel raggiungimento degli obiettivi assegnati loro.

### ***3.4. Obiettivi individuali***

#### ***3.4.1. Direttore Amministrativo***

L'anno 2012 è stato particolarmente complesso e oneroso sotto diversi punti di vista. Il Direttore Amministrativo è stato chiamato fin dal primo giorno di attività a gestire situazioni complesse, che hanno richiesto un impegno su fronti eterogenei. Tra i numerosi altri compiti svolti nel corso del 2012, più dettagliatamente descritti con riferimento alle singole Aree, il Direttore è stato chiamato, con il costante supporto di tutti gli uffici, a:

- sopperire alla cronica assenza di dirigenti, assumendo gli interim di tutte le 4 aree dirigenziali (il Dirigente dell'edilizia ha concluso il contratto nel febbraio 2012, mentre nel 2013 si verificherà anche la cessazione del Dirigente ISI);

- coordinare a livello amministrativo e regolamentare la macchina di adeguamento al nuovo Statuto, attraverso il non facile passaggio della nascita dei nuovi 7 Dipartimenti e della correlativa chiusura con accorpamento dei vecchi Dipartimenti e delle Facoltà;
- supportare la Governance, con un'azione congiunta e trasversale di più uffici e strutture dipartimentali, nell'uscita dell'Ateneo dai vincoli inerenti alla quota massima del 90% delle spese fisse per il personale di ruolo sul FFO;
- portare a conclusione in tempi ristretti, anche con contatti diretti al Ministero e supportando costantemente la Governance, la programmazione del personale per l'anno 2012;
- curare con il delegato del Rettore la contrattazione integrativa;
- districare, con un costante lavoro di raccordo con l'Avvocatura dello Stato, la matassa della situazione giuridica del rapporto di locazione relativo all'immobile ex-optimes, giungendo a ottenere un provvedimento del giudice di sequestro conservativo delle somme che permette all'Ateneo di versare il dovuto in un conto vincolato in attesa della definizione della spettanza dello stesso, cioè una soluzione di salvaguardia degli interessi dell'Ateneo;
- attuare l'avvio dell'introduzione del nuovo Bilancio unico di Ateneo e della contabilità economico-patrimoniale, in anticipo sui tempi di legge, con conseguente premialità riconosciuta dal MIUR nella misura di €83.333 (nota MIUR prot. 1604 del 07/11/2012), programmando le azioni e le scelte e agendo anche in funzione di stimolo e costante raccordo soprattutto sul fronte delle relazioni tra Amministrazione centrale e nuove strutture Dipartimentali;
- rilanciare, grazie al raccordo costante con il delegato del Rettore, professoressa Grossmann, il processo di trasparenza dei dati dell'amministrazione universitaria attraverso il sito web (per questo, il nostro Ateneo è stato classificato al quarto posto tra gli Atenei italiani);
- sbloccare la vicenda della valutazione e correlativa delibera di acquisto del complesso dell'ex-Ospedale San Salvatore che si protraeva ormai da anni e che consentirà all'Ateneo di utilizzare a tal fine i soldi già incassati in virtù di un precedente accordo di programma a ciò finalizzato;
- garantire l'apertura del nuovo edificio del Dipartimento di Scienze Umane e il trasferimento delle attività precedentemente dislocate nei poli di Bazzano e via Di Vincenzo con conseguente rilascio dell'edificio ex-Acron e correlativo risparmio del canone di locazione;
- realizzare della seconda indagine di ateneo sul benessere organizzativo, attuata tutta con risorse interne e con la collaborazione dei professori Fabiani e Casacchia, utilizzando una metodologia totalmente in linea con quella proposta nel 2013 dalla CIVIT per tutte le PP.AA. (per i risultati dell'indagine si veda l'allegato 1).

		<b>Obiettivo strategico</b>	<b>Progetto</b>	<b>Output</b>	<b>Peso</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Livello raggiungimento</b>
Direzione Amministrativa		Obiettivi strategici dell'Ateneo	Raggiungimento degli obiettivi da parte dei coordinatori delle Aree.	obiettivi raggiunti	100	Target: raggiungimento del 60% degli obiettivi delle Aree	100%



### 3.4.2. Coordinatori delle Aree

Area	Coordinatore	Progetto	Output	Peso	Settori dell'Area coinvolti	Indicatore	Livello raggiungimento
Segretariato Generale di Ateneo	Chiusi Francesca	Supporto alle Strutture decentrate per razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa.	Razionalizzazione e qualificazione dell'offerta formativa	30	OSA	Offerta formativa razionalizzata	100%
		Supporto agli Organi di Ateneo per la redazione del Regolamento Generale di Ateneo	Regolamento Generale di Ateneo	40		Regolamento Generale di Ateneo approvato	100%
		Organizzazione della Giornata della Trasparenza	Giornata della Trasparenza	30	AGOA, URP	Giornata della Trasparenza organizzata: 100%	100%
Area Cittadinanza Studentesca	Vitacolonna Gilda	Organizzazione di eventi di promozione e sensibilizzazione – Qualità	Evento di promozione e sensibilizzazione relativo alla Qualità o all'Orientamento	10	ISO	Organizzazione di almeno un evento di promozione e sensibilizzazione relativo alla Qualità: 100%	100%
		Organizzazione di eventi di promozione e sensibilizzazione – Orientamento	Evento di promozione e sensibilizzazione relativo alla Qualità o all'Orientamento	10	UPLA	Organizzazione di almeno un evento di promozione e sensibilizzazione relativo all'Orientamento: 100%	100%

Area	Coordinatore	Progetto	Output	Peso	Settori dell'Area coinvolti	Indicatore	Livello raggiungimento
		Progetto "Tutorato DOC" per l'Ateneo: supporto all'organizzazione e alla realizzazione.	Realizzazione del Progetto "Tutorato DOC" per l'Ateneo	10	UPLA	Realizzazione del Progetto "Tutorato DOC" per l'Ateneo in almeno un corso di studio	100%
		Tutor senior	Completamento selezione Tutor	15	UPLA	Emanazione bando reclutamento tutor: 50% Completamento selezione Tutor: 100%	50%
		Tutorato e disabilità	Assegnazione del servizio di tutorato specializzato a favore degli studenti disabili	15	UPLA	Pubblicazione del bando per l'assegnazione del servizio di tutorato specializzato: 50% Aggiudicazione gara per l'assegnazione del servizio di tutorato specializzato: 100%	75%
		Orientamento in uscita e Placement Servizi per i laureandi e i laureati	Gestione Tirocini Laureati	20	UPLA	N° Tirocini Gestiti * 10% = % di realizzazione (max 100%)	100% (n. tirocini gestiti: 31)
		Servizi per le Aziende	Organizzazione di career-days	10	UPLA	Organizzazione di almeno un career-day: 100%	100%
		Attività di adeguamento alla legge 183/2010 art. 48 "Collegato lavoro"	Attivazione bacheca on-line per la gestione dei tirocini e degli stage	10	UPLA	Bacheca on-line per la gestione dei tirocini e degli stage attivata: 100%	100%

Area	Coordinatore	Progetto	Output	Peso	Settori dell'Area coinvolti	Indicatore	Livello raggiungimento
Ufficio per la programmazione della ricostruzione post-terremoto e Area Edilizia	Scoccia Pierfrancesco	Rimodulazione eventuale destinazione fondi CIPE.		30	RIPOST	Rispetto tempistica	0%
		Interventi di riparazione e ripristino funzionale post sisma degli immobili	Completamento di tutte le pratiche per ottenere il finanziamento del ripristino degli stabili non coperti dai fondi CIPE	40	RIPOST	Esecuzione di tutti i lavori avviati o programmati nei tempi previsti	50% (parte di competenza terminata)
		Realizzazione nuovo Centro di Ricerca universitario in località Casale Calore.		30	RIPOST	Avvio dei lavori: 100%	50% (nel mese di febbraio 2012 la società ENI S.p.A. ha rinunciato alla realizzazione dell'intervento)
Area Affari Generali della Ricerca	De Luca Marco	Supporto all'attività di progettazione e gestione diretta dei progetti nell'ambito dei programmi di mobilità.	2 Progetti presentati all'interno di Programmi per l'internazionalizzazione dell'Ateneo	10	URI, INT	N° progetti presentati all'interno di Programmi per l'internazionalizzazione dell'Ateneo: 50% per ogni progetto presentato	100%
		Supporto alla mobilità in entrata.	50 studenti in entrata con Erasmus studio	5	URI	Erasmus studio: N° studenti in entrata : 2% per ogni studente in entrata	100%
		Supporto all'attività di progettazione e gestione diretta dei progetti nell'ambito dei programmi di mobilità.	2 Progetti presentati all'interno di Programmi per l'internazionalizzazione dell'Ateneo	10	URI, INT	N° progetti presentati all'interno di Programmi per l'internazionalizzazione dell'Ateneo: 50% per ogni progetto presentato	100%

Area	Coordinatore	Progetto	Output	Peso	Settori dell'Area coinvolti	Indicatore	Livello raggiungimento
		Supporto alla mobilità in uscita.	100 studenti in uscita con Erasmus studio	5	URI	Erasmus studio: N° studenti in uscita: 1% per ogni studente in uscita	100%
		Supporto alla mobilità di docente e ricercatori.	30 docenti in mobilità con il Programma LLP/Erasmus	5	URI	Programma LLP/Erasmus: N° docenti in mobilità (entrata/uscita) < 20: 50% (per ogni docente in più ci sarà un incremento del 5% del valore dell'indicatore).	100%
		Trasferimento dei risultati della R&S al territorio	25 Borse regionali per attività di trasferimento dei risultati della R&S	10	TRATEC	N° Borse regionali per attività di trasferimento dei risultati della R&S: 4% per ogni borsa assegnata.	100%
		Sostegno alla brevettazione di nuove invenzioni	4 domande di deposito/rinnovo brevetti	10	TRATEC	N° domande di deposito/rinnovo brevetti: 25% per ogni domanda depositata.	100%
		Supporto diretto all'attività di progettazione, diffusione di informazioni riguardo ai programmi di finanziamento e relativi bandi, gestione diretta o supporto alla gestione da parte dei dipartimenti	Supporto ai Dipartimenti o gestione diretta di 10 progetti del VII Programma Quadro	30	TRATEC, INT, RAD	N° progetti del VII Programma quadro gestiti direttamente o con supporto ai Dipartimenti: 10% per ogni progetto.	100%

Area	Coordinatore	Progetto	Output	Peso	Settori dell'Area coinvolti	Indicatore	Livello raggiungimento
		Aumento delle borse di dottorato a disposizione	Finanziamento di 34 borse per dottorati di ricerca	15	INT	N° di borse per dottorati di ricerca finanziate attraverso i progetti RECOTESSC e RETAFO: 3% per ogni borsa di studio finanziata.	100%
Area Gestione delle Risorse Umane	Di Marco Alfredo	Analisi costante del fabbisogno di personale e monitoraggio PROPER con creazione di modellistica a supporto degli organi decisionali, al fine di consentire il calcolo immediato della presumibile previsione dell'Ateneo nel rapporto AF/FFO in ogni momento.	Modello di calcolo del PROPER realizzato	50		Realizzazione del modello di calcolo del PROPER: 100%	100%
		Semplificazione e dematerializzazione di procedure.	Due processi semplificati e dematerializzati	50	AGERUMA, PERTAM, AGPER, PERDOC	N° di processi semplificati e dematerializzati: 50% per ogni processo semplificato e dematerializzato	75%
Area gestione risorse finanziarie	Sebastiani Pasquale	Introduzione della Contabilità Economico Patrimoniale e del Bilancio Unico	Atti per l'adozione della Contabilità Economico Patrimoniale e del Bilancio Unico predisposti	100		Predisposizione atti per l'adozione della Contabilità Economico Patrimoniale e del Bilancio Unico	100%

Area	Coordinatore	Progetto	Output	Peso	Settori dell'Area coinvolti	Indicatore	Livello raggiungimento
Area Uffici Didattica	Mastrangioli Giovanna	Creazione della bacheca on-line della Segreteria studenti.	Bacheca on-line	30		Realizzazione bacheca on-line: 100%	100%
		Dematerializzazione della domanda di laurea	Procedura di domanda di laurea on-line su ESSE3	30		Implementazione della procedura di domanda di laurea on-line: 100%	100%
		Tirocinio formativo attivo Obiettivo assegnato in sostituzione di “Semplificazione ed omogeneizzazione delle procedure di gestione delle carriere degli studenti coinvolti in processi di mobilità internazionale”	Organizzazione dell'ufficio, dei concorsi di ammissione e di tutte le procedure per l'avvio dei corsi	40		Avvenuta selezione dei candidati e avvio del TFA	100%
Area Segreterie Biomediche	Amicarelli Alessandra	Informatizzazione delle delibere dei CAD per il riconoscimento di CFU.	Informatizzazione della procedura di gestione delle delibere di CAD	50		Procedura di gestione delle delibere di CAD informatizzata: 100%	100%
		Semplificazione e omogeneizzazione delle procedure di gestione delle carriere degli studenti coinvolti in processi di mobilità internazionale	Tavolo di lavoro permanente per l'internazionalizzazione	50			100%
Area Gestione Servizi Centrali	Alimandi Gianna	Adempimenti art. 50-bis DLgs. 82/2005 e s.m.i. (CAD) – Continuità operativa	Proposta Studio di fattibilità tecnica e Piano di disaster recovery	10		Proposta Studio di fattibilità tecnica e Piano di disaster recovery	Studio di fattibilità: 100% Piano disaster recovery: 50% (è intervenuto un cambiamento di normativa)

Area	Coordinatore	Progetto	Output	Peso	Settori dell'Area coinvolti	Indicatore	Livello raggiungimento
		Aggiornamento Portale di Ateneo	Portale aggiornato in conformità alla legge di riforma universitaria n. 240/2010	5		Portale aggiornato entro il 2012	100%
		Progetto Wi4UnivAQ	Procedura di verbalizzazione esami operativa	10		Piena funzionalità del sistema di verbalizzazione esami	100%
		Estensione funzionalità ESSE3 lato docente	Procedura operativa	5		Piena funzionalità del sistema	100%
		University Planner	Procedura operativa	5		Piena funzionalità del sistema	100%
		Estensione funzionalità ESSE3 (guida online, questionari valutazione didattica online, piani di studio online, ripristino pagamento tasse universitarie con carta di credito)	Funzionalità operative	10		Attivazione graduale e piena operatività delle funzionalità nel corso triennio	100%
		Estensione backbone di Ateneo (nuove strutture e raccordo scuole), con studio per fibra ottica	Estensione connettività di Ateneo, anche verso l'esterno	10		Accesso in rete da ogni nuova struttura individuata dall'Ateneo e raccordo per le scuole superiori cittadine nel corso del triennio	100%
		Passaggio all'architettura U-GOV CINECA	Procedure operative	5		Attivazione graduale e piena funzionalità del sistema nel corso del triennio	100%

Area	Coordinatore	Progetto	Output	Peso	Settori dell'Area coinvolti	Indicatore	Livello raggiungimento
		Realizzazione nuova sala macchine e PoP GARR	Supporto alla progettazione e all'allestimento delle nuove strutture. Acquisizione nuovi sistemi.	15		Nuove strutture e nuovi sistemi operativi	75% Nuove strutture: 100% Nuovi sistemi operativi: 25% (modifiche impianti elettrici da parte delle ditte incaricate da SITT in corso; nuove disposizioni su approvvigionamento di beni e servizi)
		Passaggio a GARR-X	Upgrade banda collegamento GARR	5		Potenziamento collegamenti verso l'esterno	100%
		Revisione gestione prove di selezione CDS ad accesso programmato	Studio per una nuova soluzione interna o esterna	5		Proposta soluzione	100%
		Revisione gestione statistiche per gli Organi di Ateneo	Statistiche	5		Revisione statistiche per gli Organi	100%
		Autenticazione accessi rete cablata	Autenticazione di tutti gli accessi in rete	10		Estensione autenticazione centralizzata a tutte le reti di Ateneo	0% Studio tecnico realizzato, ma non implementato a causa di banca dati personale non aggiornata
Area Gestione Laboratori Scientifici e Didattici a Indirizzo Informatico Polo Coppito	Matriccioni Rocco	Realizzazione sperimentale di video-lezioni, seminari e conferenze, presso aule attrezzate per la formazione a distanza.	Realizzazione corsi online sperimentali per i Corsi di Laurea di Ateneo	15		Realizzazione impianto per produzione di materiale multimediale senza la presenza di operatori e con basso impatto nelle operazioni di post-produzione video: 100%	100%



Area	Coordinatore	Progetto	Output	Peso	Settori dell'Area coinvolti	Indicatore	Livello raggiungimento
		Adeguamento tecnologico dei sistemi server dell'Area Lincop per poter ospitare le piattaforme e-Learning	Attivazione dei nuovi sistemi	10		Attivazione dei nuovi sistemi: 100%	100%
		Sistema integrato di acquisizione, digitalizzazione, catalogazione e distribuzione multicanale del materiale didattico audiovisivo basato su una piattaforma aperta e altamente scalabile.	Progettazione e sperimentazione del sistema a livello di ateneo	10		Progettazione sistema: 50% Sperimentazione sistema: 50%	100%
		Realizzazione di moduli didattici ECM in modalità e-learning. Aumentare ulteriormente la capacità la produzione di videocorsi ECM con un capacità di produzione di almeno uno al trimestre.	Progettazione e realizzazione di almeno un modulo	10		Progettazione e realizzazione di almeno un modulo: 100%	100%
		Realizzazione Laboratorio sperimentale di Sistemi Avanzati di Supporto alla didattica	Realizzazione di un laboratorio sperimentale	10		Completamento laboratorio: 100%	100%

Area	Coordinatore	Progetto	Output	Peso	Settori dell'Area coinvolti	Indicatore	Livello raggiungimento
		Estendere l'Help Desk di ateneo al supporto utenti (docenti e studenti) del portale della didattica		10		Attivazione Help Desk esteso al supporto utenti del portale della didattica: 100%	100%
		Progetto sperimentale: "Modalità di apprendimento innovative in aula tramite PMLKE (Personal Mobile Learning & Knowledge Environments) – sistemi personali digitali (tablet, ipad, terminali mobili in genere)	Sperimentazioni di modalità didattiche innovative	10		Avvio della prima sperimentazione del progetto: 100%	100%
		Reportistica di Ateneo. Realizzazione di un data warehouse di ateneo e di strumenti di business intelligence, in particolare cruscotti informatici basati su piattaforme aperte e non commerciali per il monitoraggio delle performance di ateneo.	Report su numerose attività di Ateneo (programmazione didattica, produzione scientifica, parametri di qualità, spese ecc.)	15		Attivazione sistema di reportistica: 100%	100%

Area	Coordinatore	Progetto	Output	Peso	Settori dell'Area coinvolti	Indicatore	Livello raggiungimento
		Adeguamento tecnologico dei sistemi server dell'Area Linfcop in ambito consolidamento, storage centralizzato, backup CDP per gli utenti del Polo	Attivazione dei nuovi sistemi	10		Attivazione dei nuovi sistemi: 100%	100%
Area Gestione Laboratori Scientifici e Didattici a Indirizzo Informatico Polo Roio	Diodato Bruno	Realizzazione Laboratorio sperimentale di Sistemi Avanzati di Supporto alla didattica	Realizzazione di un laboratorio sperimentale	10		Completamento laboratorio: 100%	100%
		Servizio di web-streaming e web conference per eventi delle Facoltà	Realizzazione di un sistema per la diffusione dei flussi audio video in Internet	15		Completamento del sistema per la diffusione dei flussi audio video in Internet: 100%	100%
		Servizio di supporto per il learning management system	Realizzazione di un sito web con videotutorial, guide e FAQ per supportare i docenti nell'uso degli strumenti informatici per la didattica	15		Realizzazione del sito web: 100%	100%
		Registrazione digitale delle lezioni più frequentate nel primo anno delle lauree triennali e diffusione in web streaming	Realizzazione di un sistema automatico per la registrazione e diffusione in web streaming di lezioni	15		Realizzazione del sistema: 100%	100%

Area	Coordinatore	Progetto	Output	Peso	Settori dell'Area coinvolti	Indicatore	Livello raggiungimento
		Servizio web di Help Desk per Segreterie Studenti, di Facoltà, ecc..	Realizzazione di un sito web per supportare le richieste degli studenti	15		Realizzazione del sito web: 100%	100%
		Servizio di webmail per gli studenti di Facoltà	Realizzazione di un sistema web opensource	10		Realizzazione del sistema di posta elettronica per gli studenti di Facoltà: 100%	100%
		Corsi on line di preparazione ai test per l'alfabetizzazione informatica AICA e E-Citizen	Realizzazione di videolezioni fruibili da Internet	10		Predisposizione di almeno un corso: 100%	100%
		Corsi online per la preparazione ai test ECDL Core full	Realizzazione di videolezioni fruibili da Internet	10		Predisposizione di almeno un corso: 100%	100%
Biblioteca di Polo Centro	Equizi Maria Elisa	Ampliamento orario di apertura	Apertura della biblioteca anche nelle ore pomeridiane del venerdì	60		Apertura della biblioteca anche nelle ore pomeridiane del venerdì: 100%	100%
		Implementazione servizi on line con feedback dal catalogo Opac delle Biblioteche	Servizi on-line	20		Attivazione servizi on line con feedback dal catalogo Opac delle Biblioteche: 100%	100%
		Attivazione di un metamatore per la ricerca integrata delle risorse cartacee e digitali dell'Ateneo	Metamatore di ricerca	20		Attivazione di un metamatore per la ricerca integrata delle risorse cartacee e digitali dell'Ateneo: 100%	0%

Area	Coordinatore	Progetto	Output	Peso	Settori dell'Area coinvolti	Indicatore	Livello raggiungimento
Biblioteca di Polo Coppito	Equizi Maria Elisa	Ampliamento orario di apertura	Apertura della biblioteca anche nelle ore pomeridiane del venerdì	60		Apertura della biblioteca anche nelle ore pomeridiane del venerdì: 100%	0%
		Implementazione servizi on line con feedback dal catalogo Opac delle Biblioteche	Attivazione servizi on-line	20		Attivazione servizi on line con feedback dal catalogo Opac delle Biblioteche: 100%	100%
		Attivazione di un metamatore per la ricerca integrata delle risorse cartacee e digitali dell'Ateneo	Metamatore di ricerca	20		Attivazione di un metamatore per la ricerca integrata delle risorse cartacee e digitali dell'Ateneo: 100%	0%
Biblioteca di Polo Roio	Di Bartolomeo Grazia	Ampliamento orario di apertura	Apertura della biblioteca anche nelle ore pomeridiane del venerdì	60		Apertura della biblioteca anche nelle ore pomeridiane del venerdì: 100%	0%
		Reingegnerizzazione ed aggiornamento del catalogo in linea delle tesi di laurea.	Catalogo tesi di laurea aggiornato	40		Catalogo tesi di laurea aggiornato on-line: 100%	100%
Area Gestione Laboratori Scientifici e Didattici a Indirizzo Biologico, Bio-	Testa Luca	Realizzazione di un supply center biologico-chimico a servizio dei Laboratori	Relazione sulla ricognizione delle esigenze	10		Ricognizione delle necessità dei laboratori e l'individuazione dei servizi/prodotti prioritari: 100%	100%

Area	Coordinatore	Progetto	Output	Peso	Settori dell'Area coinvolti	Indicatore	Livello raggiungimento
Medico e Fisico			Gare espletate	20		Gare di fornitura con i principali distributori abitualmente adoperati dai laboratori: 100%	50%
			Locali di Ateneo individuati	10		Individuazione di locali di Ateneo avente i requisiti richiesti per ospitare lo store: 100%	50%
			Procedura operativa	40		Sviluppo della procedura software e la sua validazione nel sistema gestionale di Ateneo: 100%	50%
			Attività dello del supply center avviata	20		Avvio attività: 100%	50%

#### 4. Risorse, efficienza ed economicità.

Il 3 ottobre 2012 è stato firmato il Contratto Collettivo Decentrato n. 5/2012, relativo al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Coordinatori delle Aree.

Sono state destinate le seguenti somme:

Descrizione	Importo
Retribuzioni complessive di posizione dei Coordinatori	€130.000,00
Retribuzioni complessive di risultato dei Coordinatori	€19.500,00
Remunerazione per partecipazione a progetti	€5.643,00

#### 5. Pari opportunità e bilancio di genere.

Con Decreto Rettorale n°417 del 12 marzo 2012, ai sensi di quanto disposto dall'art. 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165, come modificato dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n°183, è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia, insediatosi il 20 marzo 2012.

In precedenza erano istituiti il Comitato per le Pari Opportunità, istituito con Decreto Rettorale n°1677 del 2005 ed il Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing, istituito con Decreto Rettorale n°1332 del 2005: di entrambi il CUG ne assorbe ed unifica le competenze.

**Tabella 4: Prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere**

Indicatori	Valore
% di dirigenti donne	0%
% di donne rispetto al totale del personale	56,66%
Stipendio medio percepito dal personale donna (distinto per personale dirigente e non)	€17.199,16
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	56,66%
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	49
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	47,02%

#### 6. Il processo di redazione della Relazione sulla Performance.

##### 6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Attività	Soggetti coinvolti	2013								
		G	F	M	A	M	G	L	A	
Analisi delle Relazioni dei Coordinatori di Area	Direzione Generale, EP, UCG									
Verifica del raggiungimento degli obiettivi e dei piani operativi	Direzione Generale, EP, UCG									
Redazione della Relazione sulla Performance	Direzione Generale, UCG									
Condivisione con gli organi di governo	Organi Accademici									
Comunicazione del piano all'interno e all'esterno	SESA, UCI									

## *6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance*

Le azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance potranno essere definite solo dopo la fase di monitoraggio del Piano, poiché solo allora si avranno i feedback necessari.

Allegati:

Allegato 1: Relazione sul benessere organizzativo nell'Ateneo

Allegato 2: Relazione sull'evoluzione del personale tecnico amministrativo complessivamente impiegato nell'Ateneo ai sensi dell'art. 25 comma 8 lettera j dello Statuto – Anno 2012



# **RILEVAZIONE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO NELL'ATENEO**

## **SOMMARIO**

La rilevazione ha riguardato il personale tecnico amministrativo, è stata svolta nel periodo dicembre 2011 – aprile 2012. Sono stati raccolti 288 questionari.

Il questionario è stato messo a punto dal Dipartimento della Funzione pubblica ed è stato utilizzato in un'indagine pilota nel 2008. Il nostro Ateneo all'epoca ha partecipato con un campione di 57 dipendenti. Il questionario è stato riutilizzato con limitate integrazioni nell'attuale rilevazione.

L'elaborazione descrittiva dei risultati è stata effettuata convertendo il grado di accordo con le affermazioni dei singoli item (o se del caso le frequenze di accadimento di situazioni) in un punteggio da 1 a 4 per sintetizzare la posizione media e la dispersione delle valutazioni espresse.

## Risultati

I risultati sono stati messi a confronto con quelli del 2008 allo scopo di valutare qualitativamente le variazioni dato che, non essendo disponibile il dato disaggregato del 2008, non è possibile il confronto quantitativo. Per i dati 2012 è stata possibile un'analisi in rapporto alle caratteristiche del lavoratore: età sesso, titolo di studio, anzianità lavorativa e, in alcuni casi, per struttura di appartenenza.

Dall'analisi dei risultati emergono alcuni dati molto generali:

1. Il confronto con il 2008 non mostra variazioni significative se non in singoli item, comunque da considerare con estrema prudenza data la esiguità del campione 2008: la *fiducia che le condizioni attuali possano cambiare* riportava la valutazione (relativa) peggiore nell'08 e la seconda migliore nel 2012 – cfr. pag 3; la *gradevolezza degli ambienti e degli arredi* è stata valutata molto più positivamente nel 2012 – cfr. pag. 6; tutti gli item relativi *all'apertura all'innovazione* sono peggiorati in particolare la propensione dell'amministrazione ad *accogliere le richieste degli utenti* è passata da 3.2 a 2.5 – cfr. pag. 7;
2. In termini estremamente generali emerge un atteggiamento maggiormente positivo delle donne, dei lavoratori più anziani e con maggiore anzianità lavorativa (tranne che per il carico di lavoro) e dei più scolarizzati, soprattutto nelle valutazioni sulle tecnologie e sulla sicurezza e tutela – cfr. pag. 7;
3. Sempre in estrema sintesi si può desumere una maggiore positività nella valutazione del proprio contributo e una maggiore negatività nel riconoscimento dell'Amministrazione: il rapporto con i colleghi nel complesso si attesta a 3.13 mentre il rapporto con i dirigenti "vale" 2.67 – cfr. pag. 4 e 5; *il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante per l'andamento dell'Università nel suo complesso* 3.45 - cfr. pag. 9, *Vs. gli incentivi economici sono distribuiti sulla base della valutazione delle prestazioni* 1.59 – cfr. pag. 11; il suggerimento che ottiene il massimo di segnalazioni (154 su 288 rispondenti) è *valorizzazione del personale* – cfr. pag. 11;
4. La differenza di punteggio tra diverse strutture di lavoro dei rispondenti evidenzia come più spesso gli amministrativi dei Dipartimenti valutino positivamente la situazione – cfr. pag. 2, pag. 4, pag. 7, mentre le valutazioni peggiori variano a seconda dei campi indagati;

5. Preoccupa la valutazione insufficiente dell'impegno dell'Amministrazione nel tutelare la salute e nel formare i lavoratori; a tale proposito è evidente la necessità di una più completa informazione e comunicazione, nonché di una maggiore consapevolezza del ruolo degli RLS;
6. La frequenza di disturbi collegati all'ambiente di lavoro, ancorché non ancora analizzata completamente, evidenzia una media di 2.22 tra *raramente* e *a volte* che ponderata con la valutazione di impatto del lavoro sui sintomi scende a 1,31 cioè sintomi presenti raramente, ma attribuiti solo per il 50 % o meno al lavoro – cfr. pag. 7 e 8;
7. Da segnalare che il carico di lavoro viene ritenuto *a volte* eccessivo, ma soprattutto che *raramente* o *a volte* : *ci sono persone che vengono emarginate 2.45, ci sono colleghi che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto 2.31, ci sono persone che subiscono violenze psicologiche 2.06, esistono conflitti con i responsabili 2.47;*

Di seguito alcune tabelle dei risultati in esteso.

Le conclusioni dello studio possono essere tratte in modo sommario, nel quale appare evidente una tendenza a valutazioni "intermedie" con limitate variazioni nel tempo. Oppure, ed è l'indicazione che sembra più utile e "feconda", indagando in modo più approfondito comportamenti e convinzioni. Questo percorso consentirebbe di chiarire eventuali criticità, ma soprattutto consisterebbe in una progressiva responsabilizzazione nella valutazione e nella gestione di un ambiente di lavoro rispettoso, ben organizzato, con un'adeguata circolazione verticale e tra pari delle informazioni. In altre parole alla rilevazione dovranno seguire interventi migliorativi e quindi la critica o anche l'insoddisfazione devono essere vissuti da tutti gli attori come propensione al cambiamento organizzativo.

Hanno contribuito alla stesura del report:

Amparo Manganaro e Giovanni Iacutone della Scuola di Specializzazione in Igiene e Medicina preventiva;

Maria Scatigna ricercatore MED/42

Leila Fabiani Medico Competente coordinatore.

## Campione

Rilevazione

STRUTTURE	data somministrazione	numero del personale convocato	numero questionari raccolti
REISS ROMOLI (convocazioni effettuate su 3 fasce orarie)	19/12/2011	175	126
STRUTTURE BAZZANO	23/03/2012	25	20
STRUTTURE VIA G. DI VINCENZO	26/03/2012	18	5
STRUTTURE PILE	29/03/2012	85	38
STRUTTURE SCIENZE	03/04/2012	111	55
STRUTTURE MEDICINA	04/04/2012	84	44
<b>TOTALI</b>		<b>498</b>	<b>288</b>

Il campione è di 288 unità. Le numerosità totali sono diverse per incompletezza di compilazione dei questionari. Il campione è costituito da donne per il 67%, coniugati/conviventi 60%, diploma di scuola media superiore e oltre 78%, lavoro nell'attuale Amministrazione > 10anni 84%, tempo impiegato per recarsi a lavoro < 30 min 86%, assenze (escluse ferie) negli ultimi sei mesi < 1 settimana 88%.

Distribuzione del campione per afferenza:

Afferenza	M	%	F	%
Tecnici informatici A.C.	29	29	15	8
Amministrativi A.C.	34	35	64	33
Biblioteche	3	3	13	7
Tecnici informatici Dip	15	15	38	20
Amministrativi Dip	5	5	19	10
Personale ausiliario	3	3	3	2
Segreterie Facoltà	4	4	24	12
Segreterie studenti	6	6	16	8

N.B. alcuni hanno dato più di una afferenza

## Risultati

Analisi indicatori negativi:

Valori medi complessivi riscontrati nel 2012 (2.57) non diversi dal 2008 (2.54), con un range compreso tra 2.0 e 3.14 in discesa (quindi in miglioramento) rispetto al 2008 (2.3-3.2).

<b>Medie 2012 in ordine decrescente</b>		<b>Rank 2012</b>	<b>Rank 2008</b>	<b>Trend</b>
Sensazione di non essere valutato adeguatamente	3.13	1	2	=
Sensazione di contare poco per l'amministrazione	3.09	2	2	=
Desiderio di cambiare lavoro/ambiente di lavoro	2.69	3	8	↑
Sensazione di lavorare meccanicamente, senza coinvolgimento	2.64	4	4.5	=
Risentimento verso l'amministrazione	2.63	5	12	↑
Poca chiarezza su "cosa bisogna fare e chi lo deve fare"	2.62	6	2	↓
Sensazione di fare cose inutili	2.61	7	6.5	~=
Manca di idee, assenza di iniziativa	2.43	8	9	~=
pettegolesso	2.41	9	10.5	~=
Aggressività/nervosismo	2.40	10	4.5	↓
Insofferenza nell'andare a lavoro	2.38	11	6.5	↓
Lentezza nell'esecuzione dei compiti	2.14	12	10.5	↑
Disinteresse per il lavoro	2.02	13	13	=

Gli items peggiori nel 2012 sono "sensazione di contare poco per l'amministrazione" e "sensazione di non essere valutato adeguatamente", la situazione migliore "disinteresse per il lavoro" e "lentezza nell'esecuzione dei compiti"; stessa situazione del 2008. Tale dato è confermato nel 2012 anche per le femmine; nei maschi tra gli items con risultato migliore si aggiunge anche "insofferenza nell'andare a lavoro".

Nelle femmine si evidenzia una media di scala leggermente più bassa (migliore) 2.54 vs 2.57 dei maschi, tale dato comunque non è statisticamente significativo.

Analizzando gli andamenti in base al titolo di studio, si evince in linea generale un incremento delle medie con l'aumentare della scolarità, con un picco però per gli istituti professionali (2.84). Tale dato non è statisticamente significativo.

L'analisi per età mostra un andamento inversamente proporzionale, infatti con l'aumentare dell'età dei dipendenti diminuiscono le medie dei vari items; anche in questo caso non c'è significatività statistica.

L'analisi per strutture di appartenenza evidenzia la situazione migliore per gli amministrativi di dipartimento (2.20), la peggiore per le segreterie studenti (2.70).

N.B. differenze non testabili col 2008, di cui non si dispone del database per l'analisi dei dati.

Analisi Indicatori positivi:

Il valore medio di scala per tali indicatori è 2.70, leggermente diminuito rispetto al 2008 in cui si attesta a 2.85. Il range delle medie è 2.5 - 3.0, nel 2008 2.5 – 3.3.

Medie 2012 in ordine crescente	Rank 2012	Rank 2008	Trend	
Soddisfazione per la propria amministrazione	2.45	1	4	~=
Sensazione di far parte di una squadra	2.49	2	4	=
Percezione che il lavoro dell'università sia apprezzato all'esterno	2.64	3	4	=
Sensazione di giusto equilibrio tra lavoro e tempo libero	2.65	4	10	↓
Voglia di andare a lavoro	2.66	5	12	↓
Fiducia nelle capacità gestionali e professionali dei responsabili	2.67	6	4	↑
Condivisione dell'operato e dei valori dell'università	2.70	7	7	~=
Sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro	2.71	8	4	↑
Voglia di impiegare nuove energie per l'amministrazione	2.71	9	8.5	~=
Soddisfazione per le relazioni personali costruite nell'ambiente di lavoro	2.79	10	11	=
Fiducia che le condizioni negative attuali possano cambiare	3.00	11	1	↑
Apprezzamento delle qualità umane e morali dei responsabili	3.04	12	8.5	↑

Gli items più favorevoli *“fiducia che le condizioni negative attuali possano cambiare”* e *“apprezzamento delle qualità umane e morali dei responsabili”* non corrispondono a quelli del 2008 *“voglia di andare a lavoro”* e *“soddisfazione per le relazioni personali costruite nell'ambiente di lavoro”* ed anzi per *“fiducia che le condizioni negative attuali possano cambiare”* c'è una totale inversione; i più sfavorevoli (*soddisfazione per la propria amministrazione e sensazione di far parte di una squadra*) anch'essi non corrispondono al 2008 (*fiducia che le condizioni negative attuali possano cambiare e, a pari punteggio, soddisfazione per la propria amministrazione, sensazione di far parte di una squadra, sensazione di realizzazione personale attraverso il lavoro, fiducia delle capacità gestionali e professionali dei responsabili, percezione che il lavoro dell'università dia apprezzato all'esterno*). Items rispettivamente migliore e peggiore sono confermati nel 2012 anche nel confronto femmine e maschi. Le femmine mostrano per tali indicatori una situazione lievemente migliore 2.8 rispetto ai maschi 2.6, dato non statisticamente significativo.

Per titolo di studio l'andamento è incerto (bimodale) con un 1° picco 2.92 per la licenza media e un 2° picco 3.42 per i diplomi universitari. Per tale variabile non si evidenziano comunque dati statisticamente significativi.

L'andamento è piatto per l'età.

Riguardo l'afferenza per struttura, la situazione migliore per le segreterie di facoltà, peggiore per il personale ausiliario.

N.B. differenze non testabili col 2008, di cui non si dispone del database per l'analisi dei dati.

Analisi rapporto con i colleghi:

Il valore medio di scala per tale indicatore è 3.13, leggermente in aumento rispetto al 2008 in cui si attesta a 3.05. Il range delle medie è 2.90 – 3.33 nel 2012, 2.06 – 3.4 nel 2008.

Medie 2012 in ordine crescente	Rank 2012	Rank 2008	Trend	
Esistono scambi di comunicazione tra i diversi uffici/settori	2.90	1	1	↑
Nell' ufficio/settore chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	2.92	2	2	↑
Nell' ufficio/settore tutti si impegnano per raggiungere i risultati in base agli obiettivi assegnati	3.12	3	3.5	=
Tra colleghi ci si ascolta e si cerca di venire incontro alle reciproche esigenze	3.16	4	3.5	=
Nell' ufficio/settore si trovano soluzioni adeguate ai problemi che si presentano	3.20	5	5	=
I dipendenti sono generalmente disponibili ad andare incontro alle esigenze dell'Amministrazione	3.30	6	7	≈
Esiste collaborazione con i colleghi	3.32	7	6	=

Gli indicatori *“esistono scambi di comunicazione tra i diversi uffici/settori”* 2.89 e *“nell'ufficio/settore chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti”* 2.92 salgono rispetto al 2008, ma si attestano comunque come situazione peggiore. Non si evidenziano differenze statisticamente significative per genere: femmine valore medio complessivo 3.19, maschi 3.04. Analizzando gli items per scolarità non si evidenziano trend degni di nota. L'età influenza in modo direttamente proporzionale tali indicatori, con medie che salgono nella fascia d'età 60aa e oltre.

N.B. differenze non testabili col 2008, di cui non si dispone del database per l'analisi dei dati.

Analisi rapporto con i dirigenti:

Valori medi complessivi riscontrati nel 2012 (2.67) migliori rispetto al 2008 (2.62), con un range compreso tra 2.2 e 3.0 non diverso rispetto al 2008 (2.2-3.0).

Medie 2012 in ordine crescente	Rank 2012	Rank 2008	Trend	
Equità e trasparenza dei criteri di valutazione	2.2	1	1(2.2)	=
Chiarezza di comunicazione cambiamenti gestionali/organizzativi	2.3	2	6(2.7)	↓
Ascolto da parte dei dirigenti di richieste, proposte, suggerimenti	2.5	3	3(2.5)	=
I responsabili aiutano a lavorare in modo migliore	2.7	4	2(2.5)	↑
Coinvolgimento dei dipendenti da parte dei dirigenti in decisioni sul proprio lavoro	2.7	5	5(2.6)	≈
I responsabili desiderano essere informati sui problemi /difficoltà	2.8	6	4(2.6)	↑
Il comportamento dei dirigenti è coerente con gli obiettivi dichiarati	2.8	7	7(2.7)	≈

I dirigenti trattano i dipendenti in maniera equa	2.9	8	8(2.8)	≈
I responsabili assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale	3.0	9	9(3.0)	=

Gli items peggiori nel 2012 sono *“equità e trasparenza dei criteri di valutazione”* e *“chiarezza di comunicazione cambiamenti gestionali/organizzativi”*, per il primo non troviamo differenze con il 2008, mentre il secondo è molto peggiorato; la situazione migliore *“i responsabili assicurano la diffusione delle informazioni tra il personale”* e *“i dirigenti trattano i dipendenti in maniera equa”*, restano pressoché invariati rispetto al 2008. Non si evidenziano differenze statisticamente significative per genere; infatti i valori medi complessivi sono di 2.6 nei maschi e 2.7 nelle femmine. Analizzando il dato per fascia di età e titolo di studio non si evidenziano trend degni di nota.

N.B. differenze non testabili col 2008, di cui non si dispone del database per l’analisi dei dati

Analisi caratteristiche del lavoro:

Valori medi complessivi riscontrati nel 2012 (2.63) non diversi dal 2008 (2.65), con un range compreso tra 1.70 e 3.25. Nel 2008 il range è 1.6-3.4.

<b>Medie 2012 in ordine decrescente</b>		<b>Rank 2012</b>	<b>Rank 2008</b>	<b>Trend</b>
Contatti con le persone	3.25	1	2	≈
Responsabilità diretta del lavoro	3.18	2	1	↓
Fatica mentale	3.14	3	3	=
Sovraccarico emotivo	2.90	4	5.5	↑
Rigidità di norme e procedure	2.82	5	5.5	=
Sovraccarico di lavoro	2.55	6	4	=
Monotonia/ripetitività	2.39	7	7	=
Fatica fisica	1.93	8	8	≈
Isolamento	1.70	9	9	=
In che misura i fattori sopra elencati ti pesano e ti creano difficoltà?	2.54			↑

Non si evidenziano sostanziali differenze col 2008, se non una discesa del *peso e delle difficoltà create da questi indicatori* 2.54 (2012 tra poco e abbastanza) vs 2.8 (2008 più vicino ad abbastanza).

Situazione migliore e peggiore sono sovrapponibili anche per genere, femmine valore medio complessivo 2.67, maschi 2.59. Tale dato non è statisticamente significativo. Analizzando gli items per scolarità si evidenziano 2 picchi (2.85) per la scuola media inferiore e diplomi universitari. L’andamento per età è pressoché piatto. Analizzando per strutture di appartenenza, la situazione migliore per i dipendenti delle biblioteche (2.44), la peggiore per le segreterie studenti (3.06).

N.B. differenze non testabili col 2008, di cui non si dispone del database per l’analisi dei dati.

#### Analisi comfort:

Il valore medio di scala per tale indicatore è 2.56, aumentato rispetto al 2008 in cui si attesta a 2.47. Il range delle medie è 2.36 – 2.97 nel 2012, 2.1 – 2.8 nel 2008.

Medie 2012 in ordine crescente	Rank 2012	Rank 2008	Trend	
Spazio disponibile per persona	2.36	1	4.5	↓
Servizi igienici	2.37	2	3	≈
Pulizia	2.39	3	2	↑
Gradevolezza dell'ambiente e degli arredi	2.45	4	1	↑↑
Silenziosità	2.57	5	7	↓
Condizioni dell'edificio	2.67	6	4.5	↑
Temperatura	2.80	7	4.5	↑
Illuminazione	2.97	8	7.5	↑

In generale il comfort degli ambienti di lavoro viene considerato appena sufficiente (tra mediocre e sufficiente), con apprezzamento soprattutto dell'*illuminazione* (2.97) e della *temperatura* (2.80), scendono rispetto alla precedente analisi la *silenziosità* 2.57 (2012) vs 2.8 (2008), lo *spazio disponibile per persona* 2.36 (2012) vs 2.5 (2008) e i *servizi igienici* 2.36 (2012) vs 2.4 (2008). Femmine e maschi mostrano valori medi di scala circa uguali 2.5 femmine, 2.6 maschi.

L'andamento è piatto per età e titolo di studio.

Riguardo l'afferenza per strutture di appartenenza, la situazione migliore per gli amministrativi dei Dipartimenti (3.04) e la peggiore per il personale delle biblioteche (2.23).

Per le segreterie studenti (valore medio 2.35 nel 2012) si dispone dei dati del Progetto Prisma svoltosi nel 2010 in cui le 9 strutture hanno definito il rischio connesso al microclima-igiene moderato/elevato per 6 segreterie e il rischio connesso a spazi/attrezzature elevato per 5 strutture, pertanto per tale struttura di afferenza si evince un discreto miglioramento nell'attuale rilevazione.

#### Analisi sicurezza e tutela:

Valori medi complessivi riscontrati nel 2012 (2.51), con un range 2.25 e 2.96. Nel 2008 valore medio di scala 2.51, con range 2.3-2.9.

Medie 2012 in ordine crescente	Rank 2012	Rank 2008	Trend	
Principi di ergonomia per pc e videoterminali	2.25	1	6	↓
Sicurezza impianti elettrici	2.28	2	2	≈
Rispetto delle emissioni (polveri, gas, fumi)	2.35	3	1	↑
Rispetto temperature ambientali	2.43	4	3	=
Rispetto limiti rumorosità	2.54	5	5	≈
Sicurezza impianti illuminazione	2.63	6	4	↑
Rispetto divieto di fumo	2.96	7	7	=



La situazione peggiore per *“principi di ergonomia per pc e videoterminali”* e *“sicurezza impianti elettrici”*, migliore per *“rispetto divieto di fumo”* e *“sicurezza impianti illuminazione”*, completamente sovrapponibili tra generi, con valore medio generale 2.52 identico tra i due sessi. L’andamento col titolo di studio è direttamente proporzionale, le medie generali crescono con l’aumento della scolarità; tale dato è statisticamente significativo ( $p < 0.0226$ ). L’andamento è piatto per età.

Analisi apertura all’innovazione dell’Amministrazione:

Il valore medio generale per tali items è 2.33, range 2.09-2.52. Nel 2008 il valore medio generale 2.66, con range 2.5-3.2.

Medie 2012 in ordine crescente		Rank 2012	Rank 2008	Trend
Sviluppare competenze innovative nei dipendenti	2.09	1	1.5	↓↓
Introdurre nuove professionalità	2.11	2	3.5	↓
Riconoscere e affrontare i problemi e gli errori del passato	2.15	3	3.5	↓
Confrontarsi con le esperienze di altre strutture simili	2.19	4	3.5	↓
Stabilire rapporti di collaborazione con altre organizzazioni	2.28	5	1.5	↓
Migliorare i processi di lavoro	2.35	6	6	↓↓
Acquisire nuove tecnologie	2.50	7	7	↓↓
Accogliere le richieste degli utenti	2.52	8	8	↓↓

L’analisi di questi indicatori mostra una situazione insufficiente, peggiore per i maschi 2.23 che per le femmine 2.42, dato al limite della significatività statistica. La situazione peggiore *“sviluppare competenze innovative nei dipendenti”* e *“introdurre nuove professionalità”* sono confermate in generale e nelle femmine. Nei maschi carente è anche il *“confronto con le esperienze di strutture simili”* 2.03. La situazione migliore *“acquisire nuove tecnologie”* e *“accogliere le richieste degli utenti”* è sovrapponibile per genere, con valori leggermente più alti per le femmine. L’andamento per titolo di studio è crescente per scolarità con un picco 3.25 per i diplomi universitari. Per età vi un incremento dei valori medi con l’aumento dell’età dei dipendenti. L’analisi per strutture di afferenza mostra situazione peggiore per le biblioteche 2.16, migliore 2.57 segreterie di facoltà.

Analisi benessere psicofisico:

Valori medi complessivi riscontrati nel 2012 (2.22 raramente), con un range 1.64 e 2.61. Media ponderata 1.31 (mai).

Medie 2012 in ordine decrescente		Rank 2012	M ponderata 2012
Nervosismo, irrequietezza, ansia	2.61	1	1.56
Mal di testa e difficoltà di concentrazione	2.44	2	1.46

Senso di eccessivo affaticamento	2.29	3	1.36
Dolori muscolari, articolari	2.22	4	1.26
Difficoltà ad addormentarsi, insonnia	2.18	5	1.29
Mal di stomaco, gastrite	2.15	6	1.45
Senso depressione	2.10	7	1.29
Difficoltà respiratorie	1.64	8	0.94

Gli items con risultati più alti (più negativi) risultano *"mal di testa, difficoltà di concentrazione"* e *"nervosismo, ansia, irrequietezza"*, confermati sia per maschi che femmine. La situazione migliore *"difficoltà respiratorie"* e *"senso di depressione"* è la stessa in generale e nelle femmine, nei maschi si attesta un basso valore (1.82) per *"mal di stomaco, gastrite"*. Questa situazione risulta invariata anche analizzando gli items ponderandoli con la domanda *"in che percentuale attribuisce la totalità dei disturbi segnalati al lavoro che svolgi?"*. Le femmine mostrano una situazione peggiore (valore medio di scala 2.31) rispetto ai maschi (1.99), dato statisticamente significativo ( $p < 0.019$ ). Tale significatività non viene però confermata calcolando le medie ponderate per genere (femmine 1.35, maschi 1.17). L'andamento per età è piatto con un picco basso (e quindi positivo) 1.62 per la fascia 60 aa e oltre, senza significatività statistica. Scolarità più bassa (scuola media inferiore ed istituto professionale) mostrano risultati peggiori, rispettivamente 3.12 e 2.87, senza significatività statistica. Analizzando per strutture di appartenenza, la situazione migliore 1.86 per i dipendenti delle biblioteche e la peggiore 2.82 per le segreterie studenti.

Analisi qualità ed uso tecnologie:

Il valore medio di scala per tali indicatori è 2.83, con range 2.68 - 3.04.

Medie 2012 in ordine crescente		Rank 2012
Gli strumenti tecnici/software sono attuali, aggiornati	2.68	1
Gli strumenti tecnici/software sono adattabili a rinnovate esigenze di utilizzo	2.72	2
Gli strumenti tecnici/software ti aiutano a raggiungere il tuo scopo lavorativo con poco sforzo? (sono Efficienti?)	2.83	3
Assicurano sicurezza alla tua mansione e al lavoro svolto	2.85	4
È facile apprezzarne il funzionamento (sono amichevoli?)	2.91	5
Ti aiutano a raggiungere il tuo scopo lavorativo (sono efficaci?)	3.04	6

Maschi e femmine confermano come indicatore peggiore l'aggiornamento degli strumenti tecnici e in contempo la loro efficacia come indicatore migliore. Le medie per genere mostrano una discreta differenza, 2.73 per i maschi vs 2.93 per le femmine, dato comunque non statisticamente significativo. L'andamento per titolo di studio evidenzia valori molto bassi 2.25 per scuola media inferiore, potendo ipotizzare una scarsa comprensione degli strumenti da parte di questa fetta di personale. Per età non vi è un andamento caratteristico. Analizzando per strutture di appartenenza, la

situazione migliore per gli amministrativi di dipartimento 3.40, la peggiore per il personale ausiliario 2.19.

#### Analisi sicurezza e salute:

La media per tali items è 2.02, con valori sovrapponibili tra maschi (2.05) vs femmine (2.06). Le uniche due domande che compongono tale gruppo di indicatori ("*l'Amministrazione in cui lavori si preoccupa della salute nell'ambiente di lavoro?*" "*l'Amministrazione attua un'adeguata formazione sui temi della sicurezza?*") evidenziano un risultato poco negativo, anche analizzando per titolo di studio e fasce d'età in nessun caso si hanno valori medi sufficienti.

#### Analisi carico di lavoro:

Media di scala 2.86, range 2.68-3.13.

Medie 2012 in ordine crescente		Rank 2012
I compiti da svolgere richiedono competenze e abilità di cui non si dispone	2.68	1
I compiti da svolgere richiedono un livello di stress eccessivo	2.82	2
I compiti da svolgere richiedono una fatica eccessiva	2.83	3
Il lavoro ti assorbe troppo	3.13	4

Media di scala sovrapponibili per genere, maschi 2.81 femmine 2.89. Item più sfavorevole *il lavoro ti assorbe troppo* confermato per genere. L'analisi per struttura di afferenza mostra la situazione migliore per il personale della biblioteca 2.48, peggiore per la segreteria studenti 3.29.

#### Analisi appartenenza:

media di scala 2.68, range 1.89-3.45

Medie 2012 in ordine crescente		Rank 2012
L'amministrazione fornisce servizi utili ai dipendenti (convenzioni, servizi sociali, mobilità)	1.89	1
L'amministrazione trova soluzioni adeguate ai problemi che deve affrontare	2.55	2
Gli obiettivi della tua università sono chiari e ben definiti	2.56	3
Si prova soddisfazione per quello che la tua Università realizza	2.68	4
Il lavoro di ogni dipendente rappresenta un contributo rilevante per il buon andamento dell'Università nel suo complesso	3.45	5

La media nei maschi è 2.58, nelle femmine 2.75. L'analisi per afferenza mostra situazione migliore per il personale ausiliario 2.87, peggiore per gli amministrativi dell'amministrazione centrale 2.63, insieme ai tecnici/informatici dei dipartimenti 2.63.

#### Analisi conflitti:

media di scala 2.32 (tra raramente e a volte), range 2.06-2.47; maschi media 2.30, femmine 2.33. L'andamento per strutture di afferenza è piatto.

<b>Medie 2012 in ordine crescente</b>		<b>Rank 2012</b>
Ci sono persone che subiscono violenze psicologiche	2.06	1
Ci sono colleghi che attuano prepotenze o che si comportano in modo ingiusto	2.31	2
Ci sono persone che vengono emarginate	2.41	3
Esistono conflitti con i responsabili	2.47	4

#### Analisi risorse:

Media generale 2.76, range 2.59-2.98. Media per i maschi 2.70, femmine 2.81. L'analisi per strutture di afferenza mostra situazione peggiore per il personale ausiliario 2.05, migliore per le segreterie di facoltà 2.97.

<b>Medie 2012 in ordine crescente</b>		<b>Rank 2012</b>
I ruoli organizzativi e i compiti lavorativi sono chiari e ben definiti	2.59	1
È facile avere informazioni di cui si ha bisogno	2.74	2
Ci sono i mezzi e le risorse per svolgere adeguatamente il proprio lavoro	2.75	3
Quando si ha bisogno di informazioni si sa a chi chiederle	2.77	4
Le decisioni dei responsabili sono assunte rapidamente	2.98	5

#### Analisi riconoscimenti:

Media di scala 2.09, range 1.58-2.77. Media di scala per i maschi 2.07, per le femmine 2.14. L'analisi per afferenza mostra la situazione migliore per l'amministrazione centrale (sia amministrativi che tecnici), peggiore per il personale ausiliario.

<b>Medie 2012 in ordine crescente</b>		<b>Rank 2012</b>
Gli incentivi economici sono distribuiti sulla base della valutazione delle prestazioni	1.58	1
L'impegno sul lavoro e le iniziative personali sono apprezzate (con riconoscimenti economici, visibilità)	1.72	2
L'amministrazione offre effettive possibilità di carriera per tutti	1.99	3
Vengono offerte opportunità di aggiornamento e sviluppo professionale	2.12	4
Il lavoro consente di far emergere le qualità personali e professionali di ognuno	2.34	5
Al termine della giornata di lavoro ci si sente soddisfatti	2.77	6

Analisi suggerimenti:

Analizzando la domanda *“cosa è più urgente da migliorare nell'Amministrazione?”* i risultati maggiori risultano essere *“valorizzazione del personale”* (18%), *“formazione e aggiornamento del personale”* (13%) *“sistema di distribuzione degli incentivi”* (13%). Dati che confermano il trend dell'intera indagine. Risultati minori per *“rapporti tra i colleghi”* (1.6%) e *“supporti informatici e tecnologici”* (3%).

## **Relazione sull'evoluzione del personale tecnico amministrativo complessivamente impiegato nell'Ateneo ai sensi dell'art. 25 comma 8 lettera j dello Statuto**

**Anno 2012**

La presente è la prima relazione redatta ai sensi del nuovo Statuto di Ateneo e cerca di fornire un quadro di insieme delle dinamiche del personale tecnico ed amministrativo anche mediante confronti con precedenti annualità, per le quali manca un analogo documento al fine di fornire maggiori e più puntuali spunti di riflessione.

### **Dotazione complessiva del PTA di ruolo:**

31.12.2004	493
31.12.2005	490
31.12.2006	480
31.12.2007	505
31.12.2008	547
31.12.2009	539
31.12.2010	525
31.12.2011	510
<b>31.12.2012</b>	<b>503</b>

Il personale tecnico amministrativo di ruolo al 31/12/2012 contava 503 unità, di cui:

- n. 209 dell'area amministrativa e amministrativo-gestionale;
- n. 190 dell'area tecnica tecnico scientifica ed elaborazione dati;
- n. 22 dell'area socio-sanitaria;
- n. 22 dell'area delle Biblioteche;
- n. 60 dei servizi generali e tecnici.

Nella categoria B erano compresi n. 90 dipendenti di cui:

- n. 4 di livello B1;
- n. 14 di livello B2;
- n. 10 di livello B3;
- n. 16 di livello B4;
- n. 31 di livello B5;
- n. 15 di livello B6.

Nella categoria C erano compresi n. 256 dipendenti di cui:

- n. 8 di livello C1;
- n.66 di livello C2;
- n. 6 di livello C3;
- n. 96 di livello C4;

- n. 14 di livello C5;
- n. 54 di livello C6;
- n. 12 di livello C7.

Nella categoria D erano compresi n.143 dipendenti di cui:

- n. 6 di livello D1;
- n. 70 di livello D2;
- n. 6 di livello D3;
- n. 34 di livello D4;
- n. 7 di livello D5;
- n. 20 di livello D6.

Nella categoria EP erano compresi n.14 dipendenti di cui:

- n. 7 di livello EP2;
- n. 1 di livello EP3;
- n. 4 di livello EP4;
- n. 1 di livello EP5;
- n. 1 di livello EP7.

Al 31/12/2012 risultavano in posizione di comando presso altra amministrazione n. 8 unità di personale, di cui:

- n. 7 dell'area amministrativa e amministrativa-gestionale:
  - o n. 5 di livello D;
  - o n. 2 di livello C;
- n. 1 appartenente all'area dei servizi generali e tecnici (categoria B).

Nessuna unità di personale tecnico-amministrativo a tempo determinato prestava servizio al 31/12/2012 presso l'Ateneo.

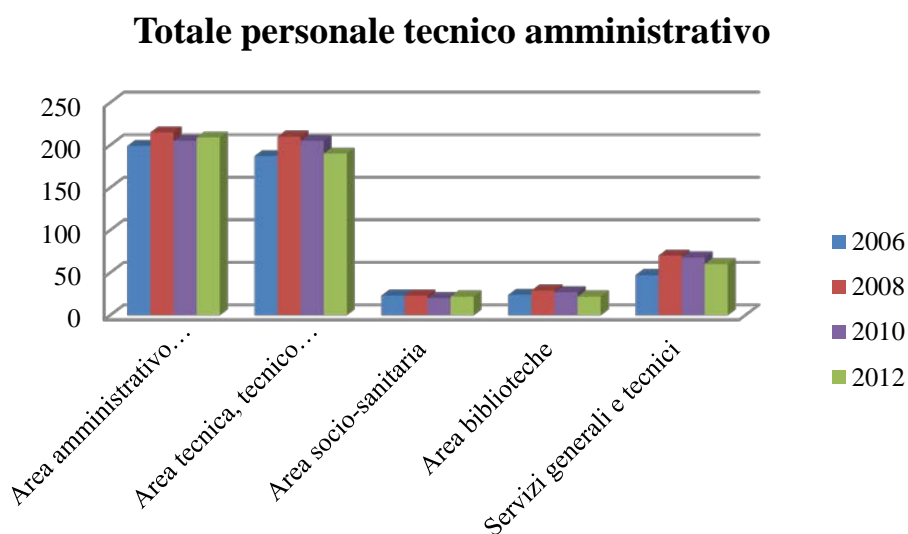
È possibile confrontare il personale tecnico amministrativo di ruolo nei vari anni:

	2006	2008	2010	2012
<b>Totale personale tecnico amministrativo</b>	<b>480</b>	<b>547</b>	<b>525</b>	<b>503</b>
Area amministrativa e amministrativo gestionale	199	215	205	209
Area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati	187	210	205	190
Area socio-sanitaria	23	23	20	22
Area delle Biblioteche	24	29	27	22
Servizi generali e tecnici	47	70	68	60
<b>Categoria B</b>	<b>61</b>	<b>91</b>	<b>90</b>	<b>90</b>
B1	4	15	1	4
B2	0	8	18	14
B3	35	18	7	10
B4	21	32	15	16
B5	1	17	32	31
B6	0	1	17	15

<b>Categoria C</b>	<b>267</b>	<b>277</b>	<b>269</b>	<b>256</b>
C1	39	79	35	8
C2	118	6	48	66
C3	21	104	5	6
C4	70	16	99	96
C5	3	59	15	14
C6	16	1	54	54
C7	0	12	13	12
<b>Categoria D</b>	<b>134</b>	<b>160</b>	<b>149</b>	<b>143</b>
D1	46	76	31	6
D2	45	4	46	70
D3	6	41	5	6
D4	37	5	37	34
D5	0	34	6	7
D6	0	0	24	20
<b>Categoria EP</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>14</b>
EP1	7	9	2	0
EP2	6	0	6	7
EP3	1	5	0	1
EP4	1	1	5	4
EP5	0	1	1	1
EP6	3	0	1	0
EP7	0	3	2	1

Dall'esame dei dati emerge che il personale, che nel 2008 aveva raggiunto un picco destinato in prospettiva a crescere per il programma di stabilizzazioni, si va progressivamente riducendo e lo sarà ancora di più nel periodo 2013-2015, considerati i limiti all'assorbimento del turn-over. Stimando che si possa recuperare almeno il 20 % del turn-over per anzianità, la perdita sarà tendenzialmente di ulteriori 20 unità rispetto al 2008.

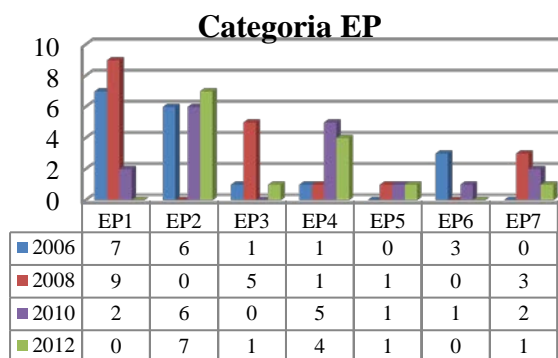
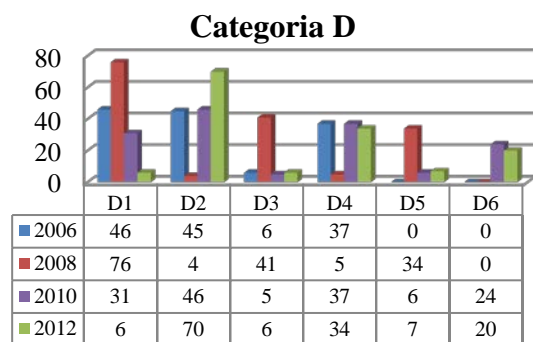
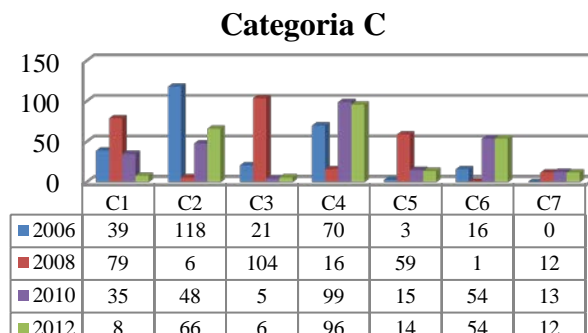
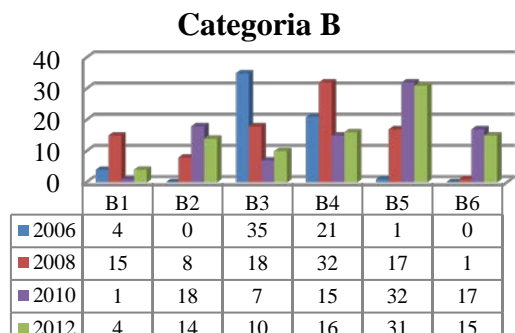
Tutte le aree hanno subito una diminuzione di personale rispetto all'anno 2008. Le aree che hanno registrato una maggiore diminuzione di personale, come evidenziato nel grafico seguente, sono quella amministrativa e quella delle biblioteche; l'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati si è mantenuta stabile.





Passando ad analizzare l'evoluzione del personale appartenente alle varie categorie, rappresentata nei grafici che seguono, si può notare come il personale di categoria C si sia più che dimezzato nelle prime classi di retribuzione e si sia concentrato nelle ulteriori tre classi per effetto delle progressioni orizzontali.

Più limitato, anche se analogo, è tale effetto nelle categorie D ed EP.

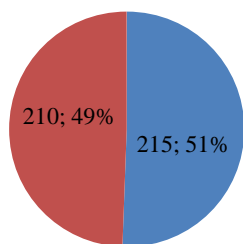


A livello di scorrimento nelle categorie, per effetto delle numerose progressioni orizzontali che hanno riguardato a più riprese tutto il personale tecnico amministrativo, si registra uno slittamento del personale presso le categorie più elevate.

Ciò pone sin da adesso il problema delle categorie apicali che non possono crescere con le progressioni orizzontali e che, per le progressioni verticali, devono concorrere sulla (limitatissima) disponibilità di P.O.

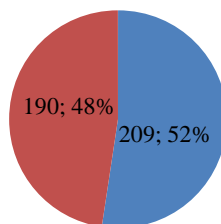
**Rapporto personale tecnico/personale amministrativo:**

**2008: rapporto personale tecnico/personale amministrativo**



■ Area amministrativa

**2012: rapporto personale tecnico/personale amministrativo**

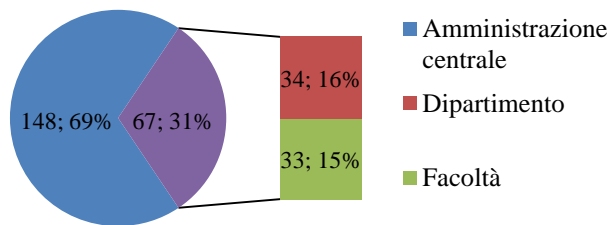


■ Area amministrativa

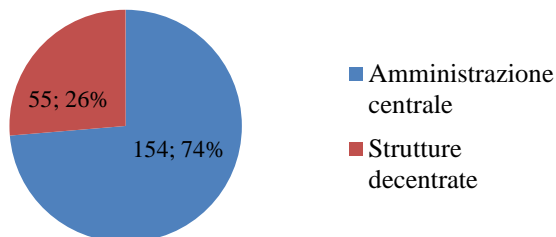
■ Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati

**Rapporto personale amministrativo amministrazione centrale/sistema dipartimenti-facoltà:**

**2008: distribuzione personale amministrativo**

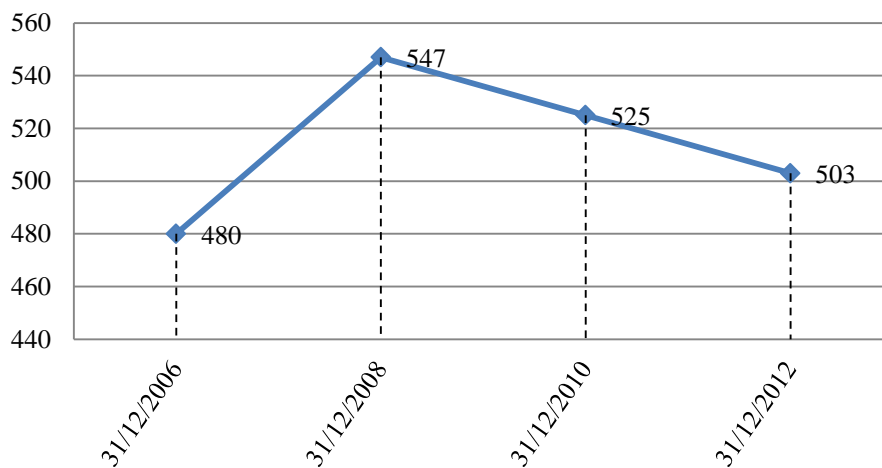


**2012: distribuzione personale amministrativo**

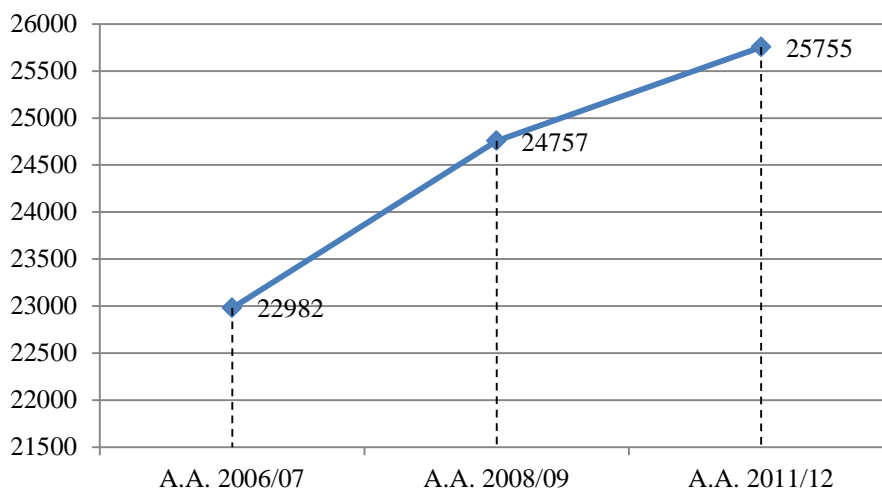


**Rapporto studenti/personale tecnico amministrativo di ruolo:**

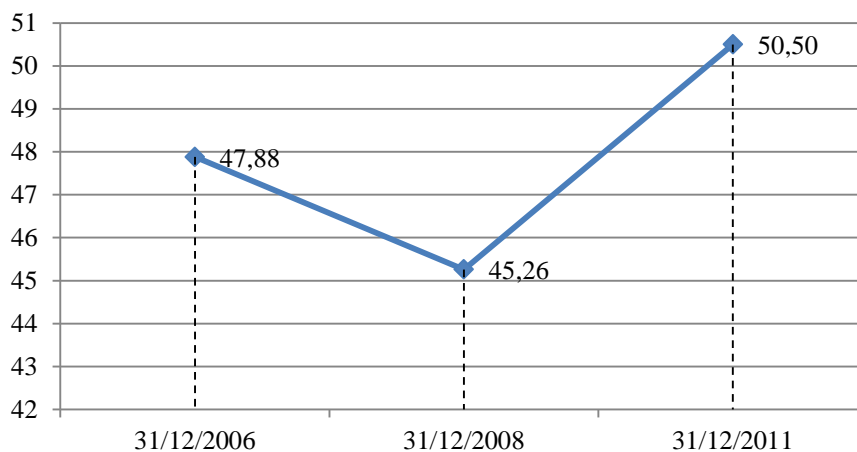
**Consistenza personale tecnico-amministrativo**



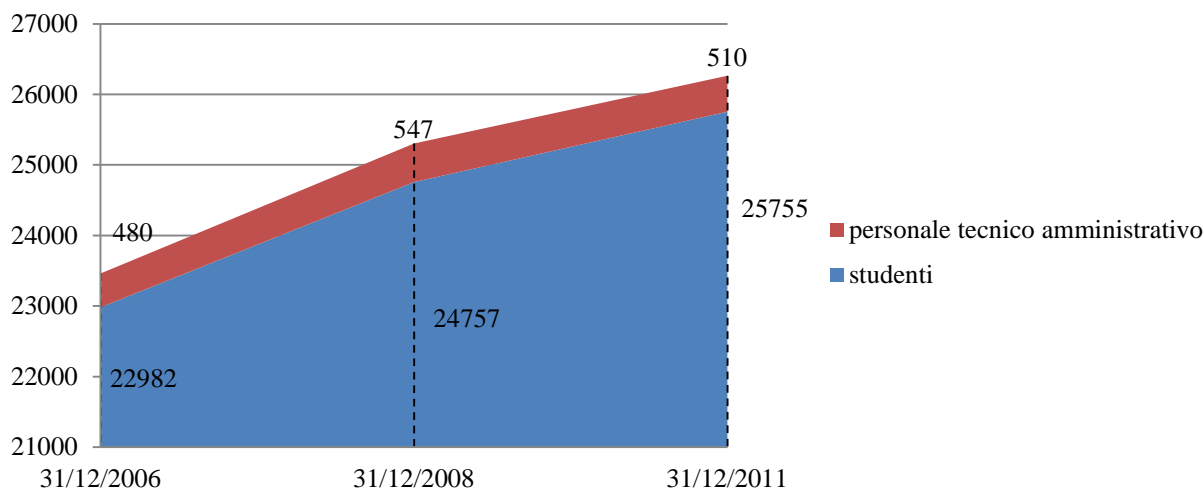
**numero studenti iscritti**



### rapporto studenti/personale tecnico amministrativo di ruolo

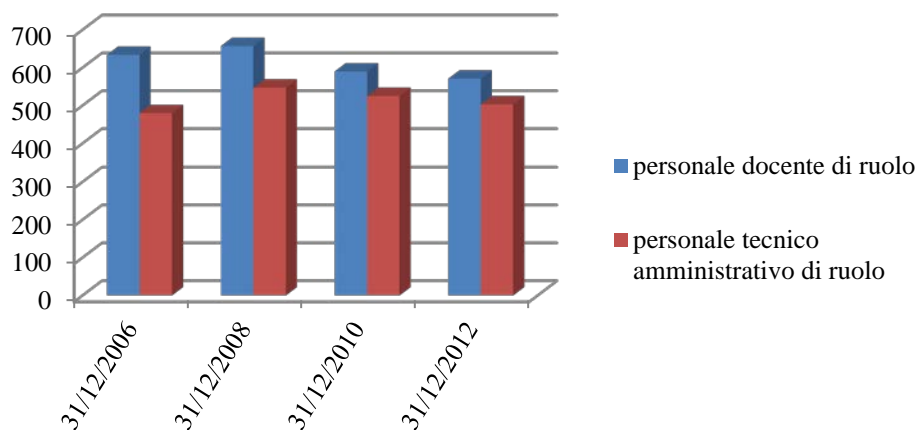


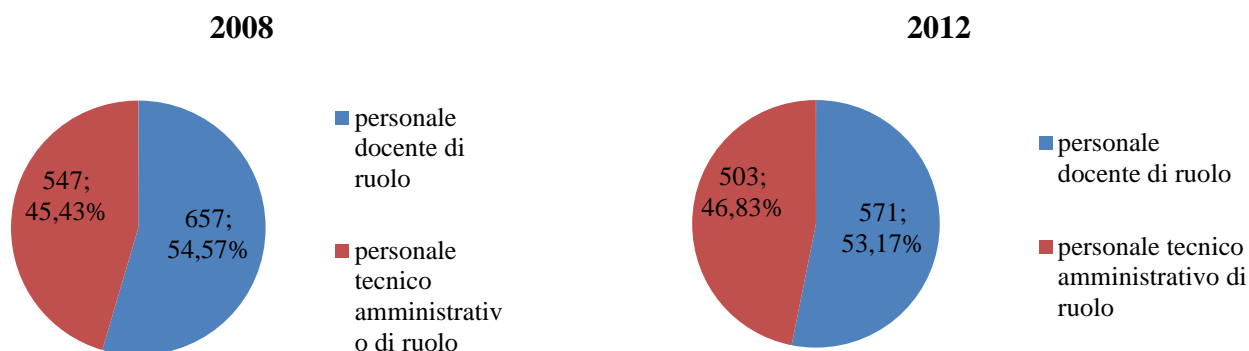
### studenti e personale tecnico amministrativo di ruolo: confronto



### Rapporto personale docente/personale tecnico amministrativo:

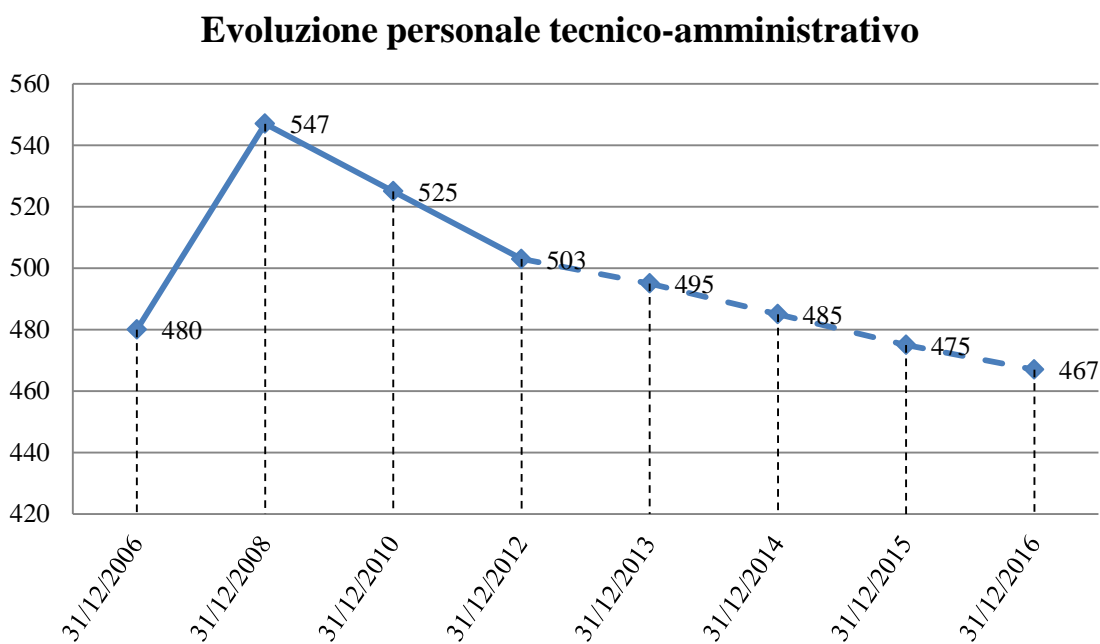
#### Personale docente e personale tecnico amministrativo di ruolo: confronto





La situazione del Turn over del personale tecnico amministrativo per i prossimi anni è riassunta nella seguente tabella (fonte dati: MIUR ProPer):

<b>2013</b>	<b>8</b>
<b>2014</b>	<b>10</b>
<b>2015</b>	<b>10</b>
<b>2016</b>	<b>8</b>



### Considerazioni e proposte

L'analisi si fonda esclusivamente sull'attuale allocazione delle risorse, non essendo al momento prevedibili gli aspetti relativi a nuove assunzioni in base alla programmazione triennale del personale. Tale programmazione è ormai requisito necessario per qualsiasi tipo di intervento, anche a livello di personale a tempo determinato.

La L. 240/2010 ha infatti stabilito che gli Atenei hanno l'obbligo di predisporre, a decorrere dal 2014, un bilancio unico di Ateneo di previsione triennale, nell'ambito del quale assume un'importanza fondamentale il piano triennale per la programmazione e il reclutamento del personale. In particolare la L. 240/2010, ogni qualvolta disciplina il reclutamento di personale con rapporto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato e determinato) o con altre tipologie contrattuali, sancisce l'obbligo che le spese conseguenti siano preventivate nelle programmazioni pluriennali per garantirne la sostenibilità nel medio periodo (art. 18 comma 2 e art. 24 commi 1, 5 e 6). Inoltre, all'art. 5 comma 4, il Governo è stato delegato a emanare uno o più decreti legislativi al fine di predisporre "un piano triennale diretto a riequilibrare, entro intervalli di percentuali definite dal Ministero, e secondo criteri di piena sostenibilità finanziaria, i rapporti di consistenza del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, e il numero dei professori e ricercatori" (lettera d).

Tale obbligo è stato ribadito dal D.Lgs. n. 49, art. 4. c. 1, che impone ai consigli di amministrazione delle università l'adozione annuale di un piano triennale per la programmazione del reclutamento del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, a tempo indeterminato e determinato, che è condizione necessaria per poter procedere all'indizione di procedure concorsuali e di assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato.

Oggi l'istituto della cosiddetta Pianta Organica, intesa come atto amministrativo di natura organizzativa a carattere obbligatorio che costituiva un preciso obbligo in base al disposto dell'art.31 del decreto legislativo 29/93 e successive modifiche ed integrazioni, è ormai superato, sostituito dal diverso strumento della Programmazione Pluriennale del Fabbisogno del Personale ed ogni programmazione presuppone una matura consapevolezza dei propri punti di forza e debolezza, anche in relazione al capitale umano disponibile.

La programmazione del personale negli Atenei, con particolare riguardo al personale tecnico-amministrativo viene attualmente gestita per lo più in termini formali e di massimizzazione dell'utilizzo delle risorse finanziarie e di budget di punti-organico disponibile ed attuata sulla base di schemi e categorie di inquadramento astratte, di derivazione giuridico-amministrativa estremamente formali, dovendosi poi risolvere in procedimenti di selezione di stretta applicazione normativa.

La programmazione del fabbisogno di personale deve essere compatibile con due vincoli fondamentali:

- il rispetto dei limiti di sostenibilità della spesa previsti dalla vigente normativa di settore
- il rispetto delle disponibilità di bilancio.

Primo passo per la programmazione del fabbisogno di personale è la determinazione del fabbisogno minimo di personale amministrativo e tecnico.

Considerate le progressioni verticali già attuate senza esatta correlazione con le assunzioni dell'esterno ribadisco la mia opinione per cui, per tendere al rispetto dei limiti previsti dall'art. 80 del CCNL 16/10/2008, la maggior parte delle risorse di programmazione previste dovrebbero essere utilizzate per assunzioni dall'esterno.

A tale considerazione, già precedentemente espressa in analoghi documenti, si deve ora aggiungere quella relativa al progressivo indebolimento della categoria centrale, quella C, per effetto delle precedenti progressioni.

La programmazione del personale per il prossimo triennio dovrà necessariamente tener conto dell'esigenza di assicurare ulteriori unità di personale dell'area amministrativo-contabile e tecnico informatica, profili ben definiti e talvolta specialistici, per lo più nella categoria C.

La **categoria C** vede quasi invariata la propria composizione numerica in valori assoluti, ma il dato va letto anche in termini qualitativi, in relazione ai movimenti di personale delle altre categorie, che hanno visto un netto incremento del personale di categoria D e un meno marcato decremento del personale di categoria B.

Tali dinamiche hanno determinato che i migliori elementi della categoria C, dipendenti di lunga esperienza e adeguata preparazione sono transitati alla categoria superiore, venendo rimpiazzati da personale proveniente dalla categoria B, che, nella maggioranza dei casi, era precedente adibito a mansioni ausiliarie e strettamente operative, non sempre abituato a districarsi nelle complesse procedure amministrative.

Considerando l'evoluzione dal 2006 a oggi, si può notare come l'aumentato numero del personale della **categoria D**, a personale di categoria C e di categoria B in decremento, e il contemporaneo aumento del numero delle posizioni di responsabilità hanno determinato che oggi, nella maggioranza dei casi, i responsabili degli uffici possono contare su un minor numero di collaboratori rispetto alla media del passato (circa il 30% in meno).

La ridotta possibilità di nuove assunzioni e l'impossibilità di attivare contratti a tempo determinato e collaborazioni coordinate e continuative se non per limitate, specialissime ipotesi, che comunque esulano sempre dalla gestione ordinaria dell'attività amministrativa, impongono di concentrare le poche risorse derivanti dal turn over sull'area amministrativo contabile e sui tecnici a servizio dell'Amministrazione Centrale, facilitando in ogni modo il ricorso delle strutture decentrate a contratti temporanei, nelle forme e nei modi consentiti, per il reperimento di personale tecnico specialistico.

La limitatezza delle assunzioni che saranno possibili in relazione al turn over prevedibile per raggiunti limiti di età impone inoltre in primo luogo di affrontare il problema della dotazione delle strutture di Ateneo, e in particolar modo di quelle amministrative, mediante interventi di riassetto strutturale delle stesse e conseguente redistribuzione del personale.

Tale riorganizzazione non può che tendere verso un accorpamento di funzioni tra strutture simili, in modo da specializzare il personale delle categorie B e C e di permettere al personale di categoria D di poter garantire la conduzione di strutture più ampie con una maggiore disponibilità di personale e una cresciuta competenza specifica dello stesso.

In secondo luogo emerge con forza la necessità di una più attenta valutazione delle scelte in materia di gestione del personale, scelte che devono essere sempre più variegata e precise, considerata l'estrema varietà delle problematiche che la società moderna e la continua produzione normativa del legislatore prospettano continuamente alle Università. A tal riguardo a chi scrive appare opportuno un investimento nella effettuazione, da parte di un soggetto esterno con le necessarie pregresse esperienze specifiche, di una mappatura delle competenze in modo da evidenziare, oltre gli angusti limiti delle competenze richieste per il profilo di assunzione, il potenziale che il personale di ruolo può offrire per cercare di sfruttarlo al meglio e orientare nelle direzioni più idonee le attività di formazione.

L'analisi riguarderà in primo luogo le "competenze professionali" da sviluppare e formare per sostenere i cambiamenti in atto e/o previsti, evidenziando in particolar modo le competenze ritenute assenti e/o necessarie.

Per "competenze professionali" la dottrina ormai consolidata intende un insieme integrato di conoscenze, capacità ed atteggiamenti che si ritiene necessario per svolgere in maniera proficua una certa attività lavorativa.

- 1) Le conoscenze rappresentano il "sapere" dell'individuo, le nozioni possedute relativamente alle discipline scientifiche (conoscenze "teoriche") ed all'attività professionale, con riferimento al contesto organizzativo entro cui si realizza l'attività professionale: regolamenti, sistemi di gestione, ambiente di riferimento, prodotti/servizi... (conoscenze "organizzative").
- 2) Le capacità rappresentano il "saper fare" dell'individuo e possono essere di tipo tecnico (metodologie, tecniche, modalità di esercizio dell'attività professionale quali procedure gestionali e operative, programmi applicativi di trattamento dei dati, uso di supporti strumentali, conoscenza di lingue straniere...), di tipo cognitivo (analisi e diagnosi dei problemi (problem setting), assunzione e soluzione dei problemi (problem solving), di tipo relazionale (gestione delle relazioni professionali nell'ambito del sistema di rapporti entro cui si esplica l'attività: comunicare, lavorare in gruppo, motivare, cooperare...).
- 3) Gli atteggiamenti rappresentano il "saper essere" dell'individuo e riguardano le caratteristiche personali e soggettive (disponibilità, autonomia, responsabilità, orientamento al cambiamento, adattamento all'incertezza, apprendimento, motivazioni, autostima...).

Preliminarmente bisognerà stabilire le competenze richieste o che si rendono necessarie a fronte di cambiamenti in atto e/o previsti.

Il secondo passo sarà quello di verificare le competenze presenti nel personale in ruolo, senza limitarsi alla sola

analisi dalle qualifiche e dai titoli di studio presentati per l'assunzione o per successivi scorrimenti.

L'ultimo passo sarà quello di definire con metodologie oggettive e condivise un bilancio delle competenze presenti e delle competenze richieste.

Tale indagine sarà volta in altri termini a verificare l'esistenza di un potenziale nascosto nell'ambito del personale già in servizio, in modo da destinare le scarse risorse disponibili per nuove assunzioni a quelle professionalità irrinunciabili che non è possibile in nessun modo coprire attraverso un riposizionamento del personale già in ruolo, eventualmente previa effettuazione di adeguata formazione, orientando al contempo anche le risorse a quest'ultima destinate.

Sulla base di tali informazioni si programmeranno e realizzeranno le iniziative necessarie:

- piano delle assunzioni per coprire le professionalità assenti;
- attività di formazione per aumentare il livello di competenze rilevanti verificate come carenti e per consentire la progressione verticale.

Terminate le attività di formazione, se ne verificheranno i risultati in termini di miglioramento delle competenze e si aggiornerà il ciclo delle competenze.

Bisognerà comunque considerare che il calo della consistenza numerica dell'organico del personale tecnico amministrativo è ormai un dato irreversibile nel breve periodo e destinato anzi ad ampliarsi.

A tal fine è necessario investire per sperimentare e porre in essere nuove modalità di gestione dell'attività amministrativa che puntino sempre più sulla dematerializzazione, standardizzazione e automazione dei procedimenti.

Occorrerà poi continuare a investire in formazione, negli angusti limiti concessi dalla vigente normativa, puntando sempre più sulla formazione in house.

#### **Assegnisti di ricerca:**

Viene di seguito riportato l'andamento nel tempo degli assegnisti di ricerca.

31.12.2006	58
31.12.2008	58
31.12.2010	62
31.12.2012	111

Per l'anno 2013, l'importo stanziato nel bilancio di previsione consente l'attivazione di nuovi 58 assegni di ricerca.