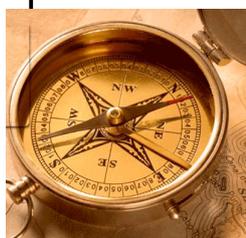




Università degli Studi di Pavia
Area Risorse Umane e Organizzazione

RISULTATI ANNO 2011



febbraio 2012



Sommario

PREMESSA.....	3
1. IMPLEMENTAZIONE DEL NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO.....	3
2. IMPLEMENTAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE.....	4
3. ATTUAZIONE DELLA LEGGE DI RIFORMA DEL SISTEMA UNIVERSITARIO (L.240/10).....	11
4. INFORMATIZZAZIONE DELLE PROCEDURE DEL SERVIZIO GESTIONE TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE	13
5. RELAZIONI SINDACALI	14
6. SANITÀ	16
7. RISULTATI CONSEGUITI SU OBIETTIVI ASSEGNATI - ANNO 2011 ...	19
8. SINTESI RISULTATI COMPLESSIVI - ANNO 2011.....	21



PREMESSA

In relazione al processo di riorganizzazione, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 25 gennaio 2011, l'Area Risorse Umane e Organizzazione risulta articolata nei seguenti 5 servizi:

- a. ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE
- b. RELAZIONI SINDACALI
- c. GESTIONE TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE
- d. GESTIONE PERSONALE DOCENTE
- e. SANITÀ

La “mission” dell'Area, i processi gestiti, le risorse assegnate e le responsabilità attribuite sono dettagliatamente descritte nella determina del

Il presente documento ha lo scopo di evidenziare i risultati gestionali ottenuti in relazione agli obiettivi definiti e approvati per l'anno 2011 dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 aprile 2011.

1. IMPLEMENTAZIONE DEL NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO

Come già sopra evidenziato, nella seduta del 25 gennaio 2011, il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo ha approvato la riorganizzazione dei servizi dell'Amministrazione Centrale. Sulla base di tale delibera, è stato emanato un provvedimento di riorganizzazione complessivo che ha definito l'articolazione della macro-struttura organizzativa in Aree gestionali. Ognuna di queste Aree è stata successivamente oggetto di uno specifico provvedimento (determinazione direttoriale) che ha descritto, in particolare, la mission, le funzioni, i servizi offerti, l'organico attribuito e le responsabilità individuate in relazione a quelle attività che necessitano di un ulteriore livello di coordinamento rispetto a quello del CapoServizio. Al fine di predisporre ed emanare tali provvedimenti, è stata effettuata un'analisi organizzativa che ha previsto una serie di interviste con i diversi responsabili, elaborazioni di dati a supporto e confronto con altre realtà organizzative universitarie.

Tutte le determinazioni organizzative relative alla definizione delle Aree sono state emanate entro il 1 settembre 2011 ad eccezione delle determinazioni relative all'Area Didattica e al Servizio Relazioni Internazionali. Ciò a causa di problemi connessi all'organizzazione e all'inquadramento delle attività di supporto connesse all'accoglimento di studenti stranieri la cui definizione e risoluzione risulta del tutto indipendente dal potere autoritativo del Servizio Organizzazione e Innovazione.



È stato riformulato il piano formativo 2011 in funzione delle nuove priorità dalla Direzione Amministrativa e del ridottissimo budget utilizzabile, essendo intervenute le note disposizione normative che hanno vincolato le disponibilità di spesa per formazione dell'anno 2011 al 50% dello speso nell'anno 2009. In particolare, si è ritenuto che la scarsità di risorse unita alla significativa trasformazione che sta interessando il mondo universitario, imponesse un ripensamento nella strategia formativa dell'Ateneo. Ciò ha significato passare da un processo che, dopo aver rilevato il fabbisogno formativo percepito, progettava corsi di formazione di vario tipo, opzionabili dal singolo dipendente, previa autorizzazione del responsabile, all'identificazione di un modello di servizio dell'Amministrazione dell'Ateneo da cui discenda un modello professionale, caratterizzato da ruoli definiti in relazione ai quali vengono progettati percorsi professionali specifici e coerenti.

Nell'anno 2011, una particolare attenzione è stata dedicata alla formazione alla valutazione e alla formazione dei ruoli dirigenziali e di capi servizio.

Il Servizio Organizzazione e Innovazione, in relazione all'implementazione del modello organizzativo è stato ulteriormente e significativamente impegnato nella definizione dei contenuti del nuovo ruolo di Coordinatore amministrativo di Dipartimento e nella selezione del personale interno cui attribuire il nuovo incarico.

L'implementazione del nuovo modello organizzativo ha comportato una fase preliminare di analisi e l'aggiornamento del sistema gestionale nelle parti di U_Gov carriere, U_Gov strutture, U_Gov-organico e sistema rilevazione presenze. Ciò ha richiesto una attività di riallineamento e di integrazione dei sistemi in una fase di sviluppo ed evoluzione degli stessi nell'ambito della piattaforma U_Gov. Queste attività sono state svolte in stretta collaborazione tra il personale del Servizio Organizzazione e Innovazione e il Servizio Pianificazione, Programmazione e Controllo.

In relazione all'attività di revisione dei regolamenti interni di Ateneo, il Servizio Organizzazione e Innovazione, in collaborazione con il Servizio Affari Generali e Supporto normativo ha partecipato all'elaborazione **Regolamento per gli assegni di ricerca**, previsto dal 5 comma dell'art.22 della L.240/10 ed entrato in vigore dal 7 giugno 2011.

2. IMPLEMENTAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE

Il Piano della performance è lo strumento che, in attuazione degli artt. 3 e 4 del D.lgs 150/2009, dà avvio al ciclo di gestione della performance. È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo ha approvato una prima versione del Piano della Performance in data 25 gennaio 2011. Il documento approvato ha stabili-



to la metodologia di gestione del ciclo della performance all'interno dell'Ateneo, ne ha definito il sistema di misurazione e valutazione identificando gli indicatori da utilizzare e ha delineato lo sviluppo del sistema di programmazione e controllo in termini di azioni di miglioramento del quadro organizzativo, della valutazione delle prestazioni e del sistema informativo. Mancava, peraltro, nel piano approvato a gennaio 2011, la definizione di quali fossero gli indicatori scelti dall'Ateneo per misurare la propria performance nonché l'identificazione dei valori target da raggiungere nel triennio.

Per questo motivo, l'Amministrazione dell'Ateneo ha portato all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione un'integrazione del Piano per definire puntualmente le modalità di valutazione della performance per l'anno 2011.

Il raggiungimento di questo obiettivo comporta, ovviamente, non la sola stesura del documento di Piano ma la realizzazione di una serie di interventi che ne consentano l'effettiva implementazione un'efficace politica in materia di gestione delle risorse umane per la valorizzazione del capitale umano, valorizzazione da perseguire primariamente attraverso l'adozione di principi gestionali e di criteri di riparto delle risorse che premiano la qualità e il merito degli individui.

Questo obiettivo è stato implementato nel 2011, e continuerà ad esserlo nel biennio 2012-2013, attraverso una serie di interventi svolti congiuntamente dall'Area Risorse Umane e Organizzazione e dai Servizi in staff alla Direzione Amministrativa affidati alla responsabilità del Direttore Amministrativo Vicario (Pianificazione, programmazione e controllo e Qualità e dati statistici).

In particolare, nell'anno 2011 sono stati realizzati i seguenti risultati:

Servizio pianificazione, programmazione e controllo:

Il Servizio pianificazione, programmazione e controllo ha fornito il supporto al **processo gestionale di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti e al personale di livello EP**. In base alla relazione programmatica del DA che ha individuato gli obiettivi gestionali dell'Amministrazione per il triennio 2011-2013, i dirigenti hanno elaborato gli specifici obiettivi per le loro aree di competenza e hanno provveduto ad assegnare quota parte di tali obiettivi ai responsabili dei servizi presenti nelle proprie Aree gestionali in funzione dei processi gestiti. Quanto detto è risultato funzionale anche all'ottenimento di un'ulteriore significativa innovazione ovvero **all'introduzione del budget** inteso come parte della procedura direttamente collegata all'MBO accogliendo così i dettami legislativi contenuti nella L. n.240/2010 (Riforma Gelmini) e nei futuri decreti attuativi in materia di pianificazione finanziaria e gestione contabile degli Atenei. Di fatto si è intrapreso un cammino che consenta di gestire in sede di previsione gli stanziamenti di spesa secondo due prospettive (a volte coincidenti): dal lato di colui che approvvigiona il bene o il servizio sul mercato (unità organizzativa 'Approvvigionatore') e dal lato del richiedente, (unità organizzativa 'Destinatario finale del bene e servizio'). In questo modo, sarà possibile effettuare il controllo della spesa sia in relazione alle assegnazioni di stanziamenti agli 'approvvigionatori' sia in relazione ai costi 'assorbiti' dai diversi processi/progetti. L'avvio del budgeting delle spese di funzionamento si aggiunge ad una fase di controllo (ex ante ed ex post) della



spesa del personale. In questo ambito il servizio supporta l'area finanziaria sia nelle fasi di stanziamento in sede previsionale della spesa per il personale strutturato che in quelle di autorizzazione della medesima (es. verifica della capienza dei capitoli a bilancio in fase di presentazione al CDA).

Il Servizio pianificazione, programmazione e controllo è, inoltre, impegnato nel **coordinamento gestionale del progetto U-Gov** in relazione allo sviluppo completo delle varie componenti al fine di realizzare un sistema informativo integrato che agevoli la governance dell'Ateneo, consentendo una gestione per obiettivi, strategie e risorse nonché il raggiungimento dei risultati e il loro monitoraggio.

Il sistema è strutturato in Moduli applicativi, raggruppati in Aree funzionali e la tabella sottostante evidenzia lo stato di avanzamento dell'implementazione del sistema in relazione a ciascuno di tali moduli.



RISULTATI 2011

1 Servizi per la didattica		Obiettivi raggiunti	Sal	Criticità
GESTIONE FORMATIVA / CSA	OFFERTA	Redazione regole dei piani di studio in SIADI	Effettuata una sperimentazione nell'a.a. 2010/11 su L e LM Matematica	In attesa della nuova organizzazione - Tecniche: procedura molto complessa e maschere dell'applicativo poco "user friendly"
		Informatizzazione regolamenti didattici dei CdS	La funzione di SIADI è attiva	Organizzative: individuare un nucleo di persone delle attuali Facoltà da dedicare a tempo pieno alla gestione della programmazione didattica compresa la redazione e l'aggiornamento dei testi dei Reg. didattici. Attualmente sono tutti da rivedere o da fare ex novo a seguito delle modifiche richieste dal DM 17.
INTEGRAZIONE SIADI/CSA	DATI	Inserimento unico del dato ed utilizzo dello stesso dagli uffici interessati. Gestione <u>integrata del budget della didattica</u> : dalla programmazione in Siadi alla liquidazione in CSA-CIA.	Dall'a.a. 2011/12 le immatricolazione di nuovi docenti verranno effettuate dalle Presidenze con il supporto dell'amministrazione centrale - proseguono i controlli della qualità e correttezza del dato inserito in Siadi e travasato in CSA, da parte degli uffici dell'amministrazione centrale	A settembre è stata rimandata la richiesta di attivare le notifiche automatiche tra uffici
REGISTRI DELLE ATTIVITÀ DIDATTICHE		E' pianificata l'attivazione nell'anno accademico 2011-2012 sia del registro che del diario delle attività del docente	E' stata conclusa l'attività di bonifica sui corsi di laurea attivata ai sensi del D.M.509.	E' in fase di valutazione la modalità con la quale trattare le attività integrate e monodisciplinari con carico didattico ripartito.
2 Personale				
U-GOV RISORSE UMANE <u>Gestione Organico</u>		organizzative, individuazione dei ruoli corrispondenti ai quali è possibile associare attributi come le competenze professionali e gli	Le posizioni organizzative ed i ruoli censiti sono aggiornati al 31/12/2010	L'allineamento di U_Gov organico in materia di: cambio sede, cambio ruolo, profilo (già inserito in Csa) è manuale.
<u>Valutazione prestazioni</u>		Valutazione di tutto il personale anno 2010 e elaborazione dei meccanismi premianti.	La valutazione è allineata al 31/12/2010.	La valutazione avviene utilizzando una molteplicità di fattori non integrati in una sola scheda: posizione organizzativa, obiettivi e comportamenti.
		Attribuzione obiettivi dirigenti e EP anno 2011 (da aprile a dicembre)	Raggiunto	
<u>Reclutamento</u>		Automatizzazione del processo di assunzione del personale tecnico amm. sia nel caso di concorsi interni che esterni. Consente la produzione automatica di tutta la documentazione richiesta.		Cineca attualmente non supporta il reclutamento on line per il personale non strutturato, così come previsto dal legislatore (Es Professore a tempo det, ricercatore a tempo det.).
3 Contabilità e finanza				
ATTIVAZIONE MODULO U-GOV CONTA	In fase di approvazione il piano per l'attivazione dal 2014			
ATTIVAZIONE MODULO U-GOV COMPENSI	Studio di fattibilità per l'avvio del modulo U_Gov missioni nel 2012 solo per le liquidazioni dell'amministrazione Centrale con cedolino unico elaborato in CSA			Non c'è integrazione con Cia. La maggiore criticità è l'aggiornamento di U_Gov organico dal quale si eredita una linea gerarchica di responsabilità per il ciclo autorizzativo. E' fondamentale definire, quindi, un iter autorizzativo che, nel rispetto del regolamento, non devii da U_Gov organico.
4 Servizi vari				
U-GOV PROGETTI	Il modulo "gestione progetti" ha l'obiettivo di garantire che le attività di ricerca siano guidate da un'efficace ed efficiente gestione dei finanziamenti a disposizione, la fase di sperimentazione era prevista per settembre 2011.			Il modulo non è user friendly pertanto si attende da Cineca la nuova release (gestione unitaria delle attività di docenza, ricerca ed altro nel time sheet).
U-GOV CATALOGO RICERCA	Il Catalogo Prodotti della Ricerca ha l'obiettivo di raccogliere tutte le pubblicazioni dei docenti. Il Catalogo sarà esteso anche al personale non strutturato (Dottorandi, Borsisti, Assegnisti e Specializzandi).	Ad oggi il Servizio Ricerca fissa una data annuale (solitamente marzo) per l'inserimento delle pubblicazioni relative all'anno solare precedente. Per quanto riguarda le pubblicazioni degli anni fino al 2010 le consideriamo "a regime" complete ed aggiornate. I		E' stata effettuata un'analisi per estendere il catalogo ai non strutturati; a tal fine occorre aggiornare l'afferenza organizzativa dei singoli in CSA con i criteri deliberati dagli Organi.
DATA MART RICERCA	L'attivazione è incluso nel progetto Report Delivery			



La piena realizzazione del sistema U-Gov e, in particolare, l'implementazione dei moduli di datawarehouse, rappresentano un passaggio indispensabile per attivare il sistema di Pianificazione e controllo e gli strumenti atti a valutare efficienza ed efficacia dei processi gestionali. L'obiettivo da perseguire, in questo caso, è la costruzione di cruscotti che consentano ai diversi attori istituzionali di accedere al quadro di "Indicatori" selezionati in relazione alle esigenze informative dei profili di utenza definiti.

I sistemi di pianificazione e controllo che fanno parte di U-Gov sono gli strumenti ideali per la costruzione di un sistema di supporto all'analisi delle performance poiché rappresentano un sistema informativo integrato all'interno del quale le informazioni relative a personale, contabilità, ricerca, e didattica coesistono in un unico ambiente mettendo a disposizione anche la possibilità di arricchire tali informazioni con dati provenienti da sistemi esterni. La figura seguente riassume l'architettura del sistema.

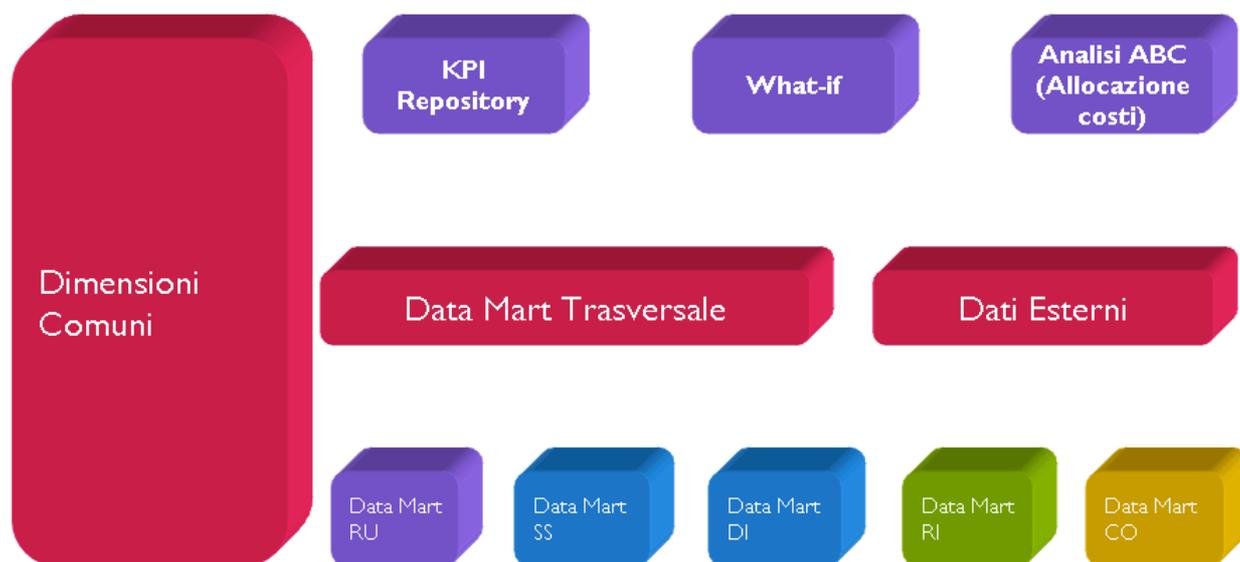


Figura 1 – Architettura sistema di Analisi delle Performance

Per raggiungere l'obiettivo di dotarsi di un sistema "completo" per l'analisi delle performance, nell'anno 2011, il Servizio pianificazione, programmazione e controllo ha realizzato i seguenti interventi:

- individuazione della lista e delle modalità di calcolo degli indicatori da monitorare;
- messa in opera del Data Mart Trasversale e del sistema di Cruscotti (repository KPI);
- analisi ABC: nell'anno 2011 è stata effettuata la rilevazione delle attività svolte da tutto il personale tecnico amministrativo che consentirà la valutazione dei costi delle attività di supporto gestite in tutte le strutture organizzative dell'Ateneo. Per agevolare la raccolta delle informazioni è stato attivato in curricula



una sezione denominata ABC (Activity Based Costing) che accoglie un protocollo di rilevazione standard, contenente tutte le attività ad oggi censite.

Sono, pertanto, disponibili tutti i costi, totali ed unitari, delle attività di supporto gestite nelle diverse strutture organizzative dell'Ateneo. Tali informazioni saranno di estremo rilievo per valutare l'efficienza dell'azione di riorganizzazione che l'Ateneo sta attuando per adempiere al dettato della Legge di riforma e del nuovo Statuto d'Ateneo.

Servizio Qualità e dati statistici:

Il personale del Servizio Qualità e dati statistici ha svolto il supporto all'implementazione del sistema di reporting, in particolare per quel che riguarda la costruzione dei 'cruscotti' con gli indicatori strategici connessi al raggiungimento degli obiettivi dell'Ateneo e la definizione della reportistica standard da distribuire agli utenti interni tramite il software open-source Pentaho.

Il Servizio ha inoltre definito un primo set di report da sviluppare attraverso il sistema ODS di Cineca, sempre su base Pentaho, in relazione ai dati dei questionari di valutazione della didattica. La reportistica dell'ODS Questionari si affiancherà al sistema attualmente in uso di comunicazione dei risultati della valutazione della didattica (Sisvaldidat di Valmon). Il sistema di Valmon continuerà infatti ad essere utilizzato per la comunicazione dei giudizi medi ottenuti in relazione alle singole domande del questionario, elaborati secondo gli standard ministeriali, consentendo peraltro la visualizzazione dei risultati in chiaro fino al livello di corso di laurea e di singolo docente laddove è stato esplicitato il consenso alla pubblicazione da parte del docente stesso. Poiché il sistema di Valmon è adottato anche da altri Atenei, esso consente anche un confronto con altre sedi con caratteristiche simili all'Università di Pavia.

L'ODS Questionari andrà ad integrare Valmon offrendo un sistema di analisi dei risultati della valutazione della didattica personalizzabile e più mirato alle esigenze delle Commissioni Paritetiche per la didattica, dei Consigli didattici e del NUV stesso. In particolare sarà possibile esplorare nel dettaglio anche le risposte a domande non espresse in termini di giudizio ed in particolare le risposte a testo libero, contenenti importanti indicazioni da parte degli studenti.

In data 31 maggio 2011, è stato pubblicato in G.U. il Decreto Ministeriale 23 dicembre 2010 n. 50 che definisce le linee generali di indirizzo della Programmazione delle Università per il triennio 2010-2012 finalizzate ad incentivare l'efficienza e la qualità dei servizi offerti dal sistema universitario anche secondo quanto previsto dall'art. 2 (misure per la qualità del sistema universitario) del decreto legge 10 novembre 2008, n. 180, convertito dalla legge 9 gennaio 2009, n. 1, e dalle Linee guida del Governo per l'Università in data 6 novembre 2008. La normativa (art. 1-ter, comma 2, della legge n. 43/2005) prevede che i parametri e i criteri per il monitoraggio e la valutazione siano definiti mediante indicatori individuati tramite specifico decreto ministeriale. Tale decreto (D.M. 4 agosto 2011, n. 345, Indicatori per la valutazione dei risultati dell'attuazione dei programmi delle Università 2010-2012) è stato registrato alla Corte dei Conti in data 16 settembre 2011. Come riportato nella comunicazione ministeriale di avvenuta registrazione, Prot. n. 84 del 11/10/2011, le Università erano tenute ad adottare i loro programmi triennali 2010-2012, ovviamente in coerenza con le linee



generali di indirizzo contenute nel D.M. n. 50/10, entro 90 giorni dal ricevimento della comunicazione stessa.

Il Servizio ha fornito il supporto alla misurazione/valutazione degli indicatori, all'utilizzo della banca-dati ministeriale Pro3 e alla predisposizione del documento di programmazione 2010- 2012 che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2011.

Il Servizio ha inoltre fornito il supporto alla verifica degli indicatori utilizzati per il riparto della quota premiale del FFO

Per quanto riguarda la costruzione del sistema di rilevazione della customer satisfaction, il Servizio ha avviato le attività di analisi e di studio ai fini di una sua implementazione anche in relazione alla scelta dell'applicazione informatica maggiormente adeguata.

La responsabile del Servizio coordina un apposito gruppo di lavoro che sta lavorando alla definizione di tutti gli aspetti tecnici e dei questionari. L'obiettivo è avviare la rilevazione sui servizi gestiti dall'Amministrazione alla fine dell'anno 2012, di modo che, ai fini della valutazione delle performance dei responsabili gestionali, si possa tener conto anche di un indicatore calcolato in funzione della soddisfazione espressa dagli utenti in merito ai servizi gestiti, come previsto dal Piano delle Performance 2012 approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo in data 31 gennaio 2012.

Servizio Organizzazione e Innovazione:

Il Servizio Organizzazione e Innovazione, nel corso del 2011, in collaborazione con il Servizio Pianificazione, Programmazione e Controllo ha supportato, inoltre, i seguenti processi:

- Definizione comportamenti organizzativi per ruolo;
- Definizione criteri di valutazione;
- Gestione del processo di valutazione per tutto l'organico in servizio.

Il processo di valutazione è stato effettuato per tutto il personale e i relativi risultati sono stati utilizzati per la definizione differenziata dell'accessorio come previsto dal Piano delle Performance 2011.

L'Ateneo ha partecipato ad alcuni progetti di livello nazionale il cui supporto gestionale è stato svolto attuando una collaborazione con il personale afferenti ai tre Servizi sopra citati. Essi sono:

- **“Report Delivery”**: l'obiettivo è realizzare un prototipo che consenta agli Atenei partecipanti di confrontare il valore di indicatori legati alla valutazione delle performance delle attività primarie dell'ateneo
- **Good Practice**: il progetto è attivo ormai da diversi anni nell'ambito della valutazione delle attività di supporto e dei servizi degli Atenei partecipanti (ad



oggi sono più di 20). Nell'ambito del progetto GP la performance di un ateneo viene rilevata mediante il calcolo di due tipologie di indicatori:

- Indicatori di efficienza: rilevano il costo di ciascun servizio offerto dall'ateneo per unità di output prodotto (vengono quindi rilevati facendo ricorso all'analisi ABC);
- Indicatori di efficacia "oggettiva" e "percepita": rilevano le caratteristiche quali-quantitative dei servizi e la percezione delle persone che usufruiscono di tali servizi (la cd. "customer satisfaction").
- **Progetto Brunetta:** attraverso un metodo di lavoro altamente partecipativo gli Atenei hanno fatto il check up sul loro stato in materia di modelli di gestione della performance ed hanno condiviso una struttura di Piano.
- **Progetto Everest:** il progetto era orientato allo sviluppo di un sistema premiante e motivazionale anche ai sensi della cosiddetta Riforma Brunetta che, come noto, richiede alla Pubblica Amministrazione l'adozione di un modello di strumenti premiali capaci di correlare la performance individuale a quella dell'organizzazione. Nell'ambito di tale progetto sono state valutate le posizioni apicali dell'Ateneo con il modello di figure professionali disponibili (Job Catalogue) al fine di attribuire una indennità di posizione congrua con la responsabilità e complessità gestita. A corredo di questa valutazione, è stata svolta anche una indagine retributiva per valutare le potenzialità delle attuali politiche salariali nel mercato di riferimento.

A livello di Ateneo, il processo di aggregazione dipartimentale in atto ha comportato la necessità di significativi interventi sia in termini di allocazione del personale che di ri-elaborazione di dati e informazioni contenuti nei data-base.

Inoltre, il processo di riparto delle risorse tra le nuove strutture verrà effettuata tramite la definizione di un modello di 'attività' che prevede la necessità di articolare con riferimento al singolo docente tutti i dati e gli indicatori individuati per la loro misurazione. La costruzione del 'modello' e il reperimento delle informazioni è stato effettuato dal personale afferenti ai tre Servizi qui considerati.

Il Servizio Organizzazione e Innovazione, sempre nell'ottica di un sistema di budget, ha provveduto ad assegnare ai responsabili delle Aree Dirigenziali e/o Servizi un monte ore straordinari, un budget per la formazione e un budget per le missioni esterne legate alla formazione. Tutto ciò nell'ottica di responsabilizzare sempre in modo maggiore i responsabili di struttura.

3. ATTUAZIONE DELLA LEGGE DI RIFORMA DEL SISTEMA UNIVERSITARIO (L.240/10)

Servizio Gestione Personale Docente



La Legge 30 dicembre 2010, n.240 recante “*Norme in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l’efficienza del sistema universitario*” ha comportato la necessità di una completa revisione dell’assetto regolamentare dell’Ateneo. In particolare, le nuove disposizioni normative hanno inciso in modo molto rilevante sulle funzioni istituzionali (di didattica e di ricerca) impattando, di conseguenza e prevalentemente sulla disciplina relativa al personale docente e ricercatore dell’Ateneo.

A fronte dell’abrogazione delle disposizioni preesistenti, il relativo quadro di riferimento non è stato tuttavia immediatamente e compiutamente definito in quanto alcune delle disposizioni contenute nella Legge di riforma sono state considerate di apparente immediata applicabilità (art.18, comma 5, relativo alla partecipazione a gruppi e progetti di ricerca; art.22 relativo alla ridefinizione della figura dell’assegnista di ricerca; art.23 relativo ai contratti di insegnamento; art.24 relativo ai ricercatori a tempo determinato) mentre la concreta operatività di altre disposizioni è stata espressamente condizionata alla predisposizione ed approvazione di appositi regolamenti di Ateneo, la cui adozione, tuttavia, è rimasta subordinata all’emanazione di specifici decreti ministeriali. In molti casi, inoltre, le nuove disposizioni normative hanno evidenziato la necessità di interpretazioni e/o di integrazioni legislative. Di conseguenza, l’Amministrazione è dovuta spesso intervenire rettificando determinazioni già prese e indicazioni fornite in relazione all’emanazione di nuovi provvedimenti normativi, circolari ministeriali, pareri di esperti, interpellanze parlamentari contenenti interpretazioni discordanti.

Il Servizio Gestione Personale Docente ha costantemente fornito supporto per le materie relative alla propria competenza, e in collaborazione con il Servizio Affari Generali e Supporto normativo ha partecipato all’elaborazione dei seguenti documenti:

1. **Linee guida** alle strutture universitarie. Si tratta di una circolare, emanata in data 10/3/2011 a firma della Direzione Amministrativa, che delinea le principali indicazioni operative derivanti dalle nuove disposizioni con particolare riguardo alla gestione della cd. fase transitoria.
2. **Regolamento per la chiamata dei professori di prima e seconda fascia**, in vigore dal 30 settembre 2011. Come previsto dal comma 1 dell’art.18 della L.240/10, l’Ateneo ha adottato, ai sensi della L.168/89 e nel rispetto del codice etico, anch’esso già in vigore, il Regolamento che disciplina la chiamata dei professori di prima e seconda fascia secondo i criteri stabiliti dalla nuova normativa.
3. Regolamento attuativo dei commi 2, 3, 4 e 7 dell’art. 6 Legge n. 240/2010, relativo allo svolgimento dei compiti didattici e di servizio agli studenti da parte dei professori e ricercatori di ruolo nonché la corresponsione di retribuzione aggiuntiva ai ricercatori di ruolo che svolgono corsi o moduli curricolari. Il regolamento, attualmente, è predisposto in bozza da sottoporre alla Commissione programmazione e sviluppo della didattica.
4. **Regolamento sui contratti per attività di insegnamento**, previsto dal comma 2 dell’art.23, in vigore dall’8 luglio 2011.
5. **Regolamento sui ricercatori a tempo determinato**, previsto dal comma 2 dell’art.24, in vigore dal 7 giugno 2011.



6. Regolamento attuativo dei commi 9, 10, 11 e 12 dell'art.6 in merito al regime delle **autorizzazioni degli incarichi esterni retribuiti ai professori e ricercatori di ruolo a tempo pieno**. Il regolamento è stato predisposto in bozza e sottoposto alla Commissione consultiva costituita in materia e composta dai proff. Francioni, Seminara e Livan;

La revisione del regime di incompatibilità è stata effettuata contestualmente alla realizzazione della procedura di gestione delle richieste di autorizzazione ad assumere incarichi retribuiti esterni all'Ateneo da parte del personale tramite applicativo web (procedura RASI).

La procedura è stata resa disponibile a partire dal 3 ottobre 2011, come comunicato a tutti i docenti con circolare dirigenziale (protocollo n. 35396 del 30/09/2011).

L'utilizzo della stessa sostituisce totalmente l'invio dell'istanza cartacea al Servizio Gestione Personale Docente in quanto l'utente è identificato tramite le credenziali di autenticazione in suo possesso. Collegandosi all'apposito sito intranet, l'accesso alla procedura avviene digitando il proprio codice fiscale e la password in uso per i servizi on-line di Ateneo. In tal modo è possibile chiedere l'autorizzazione o conoscere lo stato di una pratica aperta, visionando l'elenco delle autorizzazioni richieste e suddivise per anno solare. Con la registrazione dell'istanza, si perfeziona l'invio della stessa ed in tal modo l'utente è esentato da qualsiasi altra incombenza. La procedura è corredata da un manuale utente che riporta tutte le informazioni relative all'utilizzo della procedura. Il programma consente, altresì, l'invio on-line alla Funzione Pubblica dei dati relativi agli incarichi autorizzati.

Il personale del Servizio Gestione Docente e Ricercatore, unitamente al personale del Servizio Pianificazione, Programmazione e Controllo ha, inoltre, partecipato al Gruppo di lavoro costituito per la revisione del Regolamento cd. "conto terzi" (attualmente in fase di definizione) nonché ai lavori del Gruppo Risorse Umane del Codau istituito a fine di analisi, coordinamento e confronto delle relative problematiche tra i diversi Atenei.

Il Servizio ha fornito, inoltre, supporto alle Presidenze di Facoltà per la corretta gestione della Banca dati SIADI in relazione alle coperture degli insegnamenti inseriti nell'offerta formativa. Ha proceduto, altresì, all'integrazione dei dati mancanti.

4. INFORMATIZZAZIONE DELLE PROCEDURE DEL SERVIZIO GESTIONE TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

L'aumento di efficacia e di efficienza dei processi amministrativi non può prescindere da una decisa implementazione delle procedure informatizzate. Nell'ambito della gestione del trattamento economico e previdenziale, si prevedono, pertanto, i seguenti interventi:

- **CEDOLINI E CUD ON-LINE PER IL PERSONALE NON STRUTTURATO**



Il servizio CSAWEB per la consultazione on-line dei cedolini e dei CUD, già in uso per il personale strutturato, a partire dal mese di aprile 2011, è stato esteso al personale non strutturato consentendo un significativo risparmio in termini di spese postali e di efficacia della consegna.

- **INTEGRAZIONE BANCA DATI CSA/INPDAP**

L'Amministrazione dell'Ateneo è tenuta a trasmettere all'INPDAP una serie di informazioni in merito ai dati di carriera e retributivi dei dipendenti. Attualmente, si adempie a tale obbligo imputando manualmente le informazioni da trasmettere. Il Servizio Gestione Trattamento Economico e Previdenziale intende, pertanto, realizzare un'interfaccia che consenta l'estrazione delle informazioni da CSA e il successivo invio all'INPDAP senza interventi manuali dell'operatore.

Il risultato è stato pienamente raggiunto entro il mese di settembre 2011 ed il programma è stato presentato anche agli altri Atenei in occasione del Convegno del 24-25 ottobre 2011.

- **DICHIARAZIONI FISCALI ON-LINE**

Una delle problematiche di maggior rilievo che il Servizio Gestione Trattamento Economico e Previdenziale deve affrontare è quella relativa all'applicazione del trattamento fiscale al personale dipendente o titolare di contratto. Particolare rilevanza, da questo punto di vista, assumono le informazioni necessarie alla corretta determinazione delle trattenute da applicare. Al momento, tali informazioni sono reperite mediante compilazione di moduli cartacei e molto spesso tale compilazione risulta effettuata in modo incompleto e/o incoerente. Per questo motivo, il Servizio Gestione Trattamento Economico e Previdenziale intende implementare una procedura fruibile via web che consenta di compilare un apposito format attraverso percorsi guidati.

Il risultato si prevede pienamente realizzato entro la fine di aprile 2012.

- **CERTIFICATI INPS ON-LINE**

Nel corso del 2011, sono state già effettuate alcune attività connesse all'analisi dell'attuale processo e alle innovazioni necessarie per la pubblicazione on-line dei certificati INPS. Il risultato si prevede pienamente realizzato entro la fine dell'anno 2013.

Il personale del Servizio Gestione Trattamento Economico e Previdenziale ha, inoltre, provveduto alla revisione del Regolamento per il trattamento di missione dell'Ateneo e ha seguito l'intero iter procedurale relativo all'approvazione e all'entrata in vigore dello stesso che è avvenuta a partire dal 1 gennaio 2012.

5. RELAZIONI SINDACALI

Il Servizio Relazioni Sindacali nel corso dell'anno 2011, in relazione agli obiettivi attribuiti ha ottenuto i seguenti risultati:

- Il **contratto integrativo di Ateneo** comprensivo dell'accordo di contrattazione relativo all'utilizzo del fondo per le progressioni economiche e per la produttivi-



tà (art. 88 CCNL 16/10/2008) per l'anno 2011 e 2012 è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione dello scorso 31 gennaio 2012.

L'iter che ha portato a tale approvazione può essere così sintetizzato:

- ✓ Pre-intesa raggiunta in data 23/06/2011
- ✓ Intesa in data 6/02/2012

Nel corso dell'anno 2011, sono state effettuate n. 10 riunioni di contrattazione decentrata.

- La responsabile del Servizio ha provveduto ad effettuare **un'attività di analisi ed approfondimento delle problematiche derivanti dall'applicazione degli artt. 79-91 CCNL 16/10/2008** rispetto alle disposizioni del D.Lgs n. 150/2009 e ha provveduto alla predisposizione di un documento di evidenza delle principali criticità che è stato discusso con il Dirigente dell'Area e con la Direzione Amministrativa al fine di una corretta gestione delle relazioni sindacali.
- Il **Comitato Unico di Garanzia** (che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati Pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing) è stato costituito nei termini e nelle modalità stabilite dall'art. 21 L. 4/11/2010 n. 183 con determina del 18/03/2011.

Il CUG si è dotato di un Regolamento di funzionamento, approvato dagli organi accademici nel mese di settembre 2011.

- In relazione all'analisi di fattibilità per **l'integrazione con le Banche dati di Ateneo del programma GEDAP** per la gestione dei permessi sindacali, il Servizio Relazioni Sindacali intende realizzare un'interfaccia che consenta l'estrazione delle informazioni e il successivo invio senza interventi manuali dell'operatore.
Le prove tecniche programmate sono state ritardate in quanto il programma GEDAP, nell'ambito dell'integrazione relativa al progetto PERLA PA, ha subito ulteriori modifiche.
Il risultato si prevede comunque pienamente realizzato entro la fine del 2012.

Per quanto concerne i permessi sindacali si è inoltre provveduto al recupero, richiesto dalla CISL Università su disposizione del Dipartimento della Funzione Pubblica, dei permessi sindacali per organismi statutarî dell'anno 2007.

- Nell'ambito del progetto PERLA PA è stata poi utilizzata la **nuova procedura GEPAS per la gestione degli scioperi** che, nell'anno 2011, sono stati proclamati in numero di 11.
- L'Amministrazione dell'Ateneo intende stipulare un **contratto integrativo a valenza pluriennale** e comunque fino all'entrata in vigore del CCNL successivo a quello attualmente vigente e al relativo CCI che disciplini tutte le parti relative al rapporto di lavoro ad eccezione di quelle per le quali si procede annualmente (distribuzione fondo per le progressioni economiche e per la produttività e fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della catego-



ria elevate professionalità ex artt. 88 e 90 CCNL) come previsto dall'art. 5 CCNL 16/10/08.

Nel corso dell'anno 2011 è stata predisposta una prima versione del documento che è stato oggetto di una serie di incontri di confronto con i diversi uffici coinvolti, il Dirigente, il Direttore Amministrativo e il Delegato al Personale. La versione finale, licenziata in data 07/11/2011, viene ora discussa da Gruppo di Lavoro appositamente istituito formato da: Direttore Amministrativo, Responsabile del Servizio Relazioni sindacali, Responsabile del Servizio Organizzazione e innovazione, un rappresentante per ciascuna OO.SS., un rappresentante delle R.S.U.

Al termine dei lavori di questa Commissione, il documento verrà portato al tavolo di discussione di contrattazione decentrata per l'approvazione e, successivamente, agli Organi di Governo.

- L'Amministrazione ha inoltre istituito, in data 01/07/2011 una **Commissione di studio per le provvidenze al PTA**, con il compito di elaborare e valutare nuove proposte relative all'erogazione di provvidenze per il PTA ed all'applicazione del fondo sussidi.

La Commissione, coordinata dal Responsabile del Servizio Relazioni sindacali, e composta da tre rappresentanti sindacali, dall'Economo, dal responsabile del Servizio Gestione Trattamento economico e previdenziale e integrata da un componente del CRAL, ha formulato delle richieste di modifica al Regolamento ed alla procedura di assegnazione del Fondo sussidi.

Ha infine elaborato e portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione del mese di ottobre 2011 la proposta di riduzione della contribuzione universitaria per i dipendenti iscritti a corsi di laurea dell'Ateneo e per i figli dei dipendenti con un ISEE fino a 25.000 Euro.

- Il Servizio ha infine provveduto al controllo su tutti gli inserimenti precedenti ed all'aggiornamento, all'interno della banca dati CSA, dei seguenti incarichi relativi sia al personale PTA che docente: addetto all'emergenza, addetto al primo soccorso e addetto locale alla sicurezza.

6. SANITÀ

Nel corso dell'anno 2011, è stato istituito il Servizio Sanità. La creazione di una struttura di servizio dedicata al supporto delle numerose e rilevanti problematiche inerenti i rapporti con gli Enti sanitari ha giustamente riconosciuto la necessità di dare una sostanziale autonomia organizzativa ad un settore estremamente importante per un Ateneo come quello di Pavia caratterizzato in modo significativo dalla presenza della Facoltà di Medicina e Chirurgia. Al Servizio è stata, inoltre, attribuita la responsabilità dei processi gestionali inerenti le Scuole di Specializzazione in ambito sanitario.

In relazione agli obiettivi fissati per l'anno 2011, i risultati ottenuti possono essere sintetizzati nel modo seguente:

- **Aggiornamento di tutte le convenzioni con gli Enti ospedalieri del Polo Universitario di Pavia, in attuazione del Protocollo d'Intesa tra Regione**



Lombardia ed Università Lombarde sedi della Facoltà di Medicina e Chirurgia ed alla luce di quanto disposto dall'articolo 6, comma 13, della L. n. 240/2010

L'aggiornamento delle convenzioni con gli enti ospedalieri non è stato possibile stante la mancata approvazione del DM di cui all'articolo 6, comma 13, della L. 240/2010.

L'anno scorso, nel mese di marzo, si era costituito con la Regione Lombardia un tavolo tecnico finalizzato all'elaborazione di un testo convenzionale condiviso.

A tal fine il Servizio Sanità ha elaborato un schema tipo di convenzione, approvato dalle altre Università lombarde e sottoposto successivamente alla Regione Lombardia.

Purtroppo i lavori non sono mai stati avviati né vi è ora intenzione da parte della Regione di proseguire, se pur ripetutamente sollecitata dalle Università anche in ordine alla necessità di individuare in via preliminare gli enti ospedalieri di pertinenza di ciascun Polo Universitario (così come previsto dall'articolo 29, comma 5, della L.R. n. 33/2009), con i quali sottoscrivere la convenzione attuativa.

- **Sviluppo ed implementazione della carriera giuridica assistenziale del personale docente e TA nel comparto 2 della Procedura CSA**

In collaborazione con Cineca, è stato avviato uno studio relativo alla possibilità di sviluppare la carriera giuridica assistenziale del personale convenzionato, al fine di ottenere il calcolo automatico del nuovo trattamento economico applicabile ai docenti di area medica, in esecuzione del protocollo d'intesa. Si vorrebbe, in sintesi, evitare l'inserimento in procedura, per ciascuna matricola, di singole voci ospedaliere (ora necessarie per consentire il calcolo De Maria) ed articolare gli eventi di carriera in modo che dagli stessi derivi automaticamente il calcolo delle singole voci ospedaliere dovute (es. indennità di esclusività, indennità per direzione di struttura complessa...). Ovviamente ipotizzando l'entrata in vigore del nuovo trattamento economico aggiuntivo previsto dal Protocollo d'Intesa (ad oggi non ancora applicato).

- **Creazione di una banca dati condivisa relativa alle convenzioni per l'utilizzo delle strutture extrauniversitarie ai fini didattico-integrativi per le esigenze delle Scuole di Specializzazione**

Si tratta di una banca dati che rappresenta le strutture che concorrono a costituire la rete formativa di ciascuna scuola.

Per ciascuna convenzione, sono indicati l'Ente contraente, la data di sottoscrizione, i reparti messi a disposizione per le esigenze formative degli specializzandi e la data di scadenza della convenzione stessa. Vi è poi il testo convenzionale scannerizzato.

Si tratta di un lavoro utile per il monitoraggio dei dati inseriti nella Banca Dati MIUR relativa alle scuole di specializzazione la cui apertura è prevista nei primi mesi del 2012.

- **Sentenza del Consiglio di Stato n. 2232/2010 sull'indennità di esclusività dovuta ai medici universitari convenzionati - Giudizio di ottemperanza dinanzi alla sezione Sesta del Consiglio di Stato.**

Come è noto, la Sezione Sesta del Consiglio di Stato, con sentenza n. 2232/2010, ha condannato l'Università di Pavia al pagamento integrale



dell'indennità di esclusività a favore di oltre ottanta docenti convenzionati ai fini assistenziali ed ha sancito la corresponsione di quanto dovuto a far tempo dall'1.1.2000.

Il Consiglio di Stato nulla ha statuito tuttavia in merito alle modalità di calcolo degli importi in termini di indennità di esclusività, sollevando difficoltà non tanto nel riconoscimento del trattamento economico a regime, quanto nel calcolo degli arretrati (dall'1.1.2000 ad oggi).

Dal momento che il metodo di calcolo deliberato dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 28.6.2010, è stato ripetutamente contestato dai ricorrenti, l'Università ha attivato dinnanzi al Consiglio di Stato il giudizio di ottemperanza ai sensi dell'articolo 112, comma 5, del codice del processo amministrativo – D.Lgs n. 104/2010-, al fine di ottenere dal giudice competente una chiara indicazione circa le modalità di determinazione delle somme dovute a titolo di indennità di esclusività.

Il Consiglio di Stato, con ordinanza n. 4447/2011, ha di fatto recepito il metodo di calcolo condiviso dall'Ateneo ed ha nominato un verificatore con il compito di accertare che l'Università abbia effettivamente seguito il metodo deliberato dal Consiglio di Amministrazione e sostenuto negli atti di causa, in sede di liquidazione del trattamento economico perequativo al personale universitario convenzionato.

Il personale del Servizio è stato molto impegnato sia per quanto riguarda la predisposizione dei conteggi richiesti e depositati in sede di ottemperanza, in collaborazione con il personale del Servizio Trattamento Economico, sia per quanto riguarda il supporto giuridico fornito ai valutatori, in fase di predisposizione della relazione finale ed ai consulenti di parte, in sede difensiva.

Il ricorso è stato deciso con sentenza n. 859/2012 del 20.12.2012, con la quale il Consiglio di Stato ha affermato la conformità al giudicato ottemperando del metodo di calcolo condiviso dall'Ateneo (c.d. aggiuntivo) che, previo scorporo dall'indennità perequativa effettivamente corrisposta della quota imputabile all'indennità di esclusività, riconosce quest'ultima a titolo proprio (ricomputandola a tale titolo), con consequenziale correlativa determinazione degli importi a conguaglio dovuti.