

## RELAZIONE TECNICA PROGETTO UNICLIMA

### DATI QUANTITATIVI

		note
Studenti	26.700	
Personale tecnico amministrativo	935	896 (95,8%) a tempo indeterminato
Dirigenti	5	di cui 2 a tempo determinato oltre al Direttore Amministrativo
Personale docente	1.177	408 professori ordinari 387 professori associati 371 ricercatori 11 assistenti
Collaboratori ed esperti linguistici	34	A tempo indeterminato
Strutture decentrate	51 Dipartimenti 11 Centri di servizi interdipartimentali 17 Centri interdipartimentali di studio e/o ricerca	
Sedi decentrate	Cremona  Mantova	sede della Facoltà di Musicologia  sede staccata Facoltà di Ingegneria, senza assegnazione personale tecnico amministrativo
Facoltà	9	Giurisprudenza Scienze Politiche Economia Lettere e Filosofia Medicina e Chirurgia Farmacia

		Scienze mm.ff.nn. Ingegneria, Musicologia
Offerta formativa	53 Corsi di laurea  5 Corsi di laurea specialistica a ciclo unico  40 Corsi di laurea specialistica  18 Master  1 Corso di perfezionamento 59 Scuole di specializzazione	di cui 5 interfacoltà ed 1 interateneo    n. 10 di I livello n. 8 di II livello   di cui 50 di area medica

### **DATI QUALITATIVI**

- **CONTESTO**

L'Università di Pavia presenta la particolarità di costituire una dimensione molto importante per il tessuto sociale in cui è inserita, sia per le proporzioni (26.000 studenti rispetto ad una popolazione cittadina di 70.000 abitanti), sia – come si è detto - per la presenza dei numerosi Collegi di grande tradizione che contribuiscono a rendere veramente la città “universitaria”; significativi sono anche gli stretti contatti con le realtà sanitarie di rilevanza nazionale della città (Policlinico S. Matteo, Fondazioni Maugeri e Mondino) che, insieme all'Ateneo, rappresentano una notevole percentuale dei posti di lavoro disponibili.

La politica dell'Ateneo, che ha avuto nel tempo una grande continuità con il Rettore Schmid in carica dal 1988, ha vissuto in questi ultimi anni una storia amministrativa piuttosto movimentata: negli ultimi due/tre anni sono infatti cambiati alcuni Dirigenti e Responsabili di Divisione “storici” e il Direttore Amministrativo due volte.

Dal punto di vista scientifico e didattico l'Ateneo si è sempre dimostrato molto vivo e attivo, con le caratteristiche proprie del “Centro di eccellenza”; dal punto di vista amministrativo

ha sempre condotto una politica piuttosto pacata e conservatrice, con una gestione finanziaria sempre precisa e attenta.

Per quanto riguarda la gestione del personale ha adottato una politica prudente e molto aderente al contratto, ma attenta alla persona e alle sue necessità, supportata da una conoscenza approfondita delle singole realtà.

Nel biennio 2001/2002 l'Ateneo ha per la prima volta (dopo l'esperienza negativa della rilevazione dei carichi di lavoro del 1995) predisposto, avvalendosi di una Società esterna specializzata, un lavoro di "Valutazione delle posizioni del personale tecnico amministrativo", che dopo aver suscitato perplessità, aspettative ed anche un discreto volume di "contenzioso" interno, è stato infine "metabolizzato" (grazie anche ad un attento riesame e un continuo aggiornamento), tanto da essere utilizzato più volte per l'attribuzione delle indennità di responsabilità e anche di altri compensi accessori con sempre minore conflittualità.

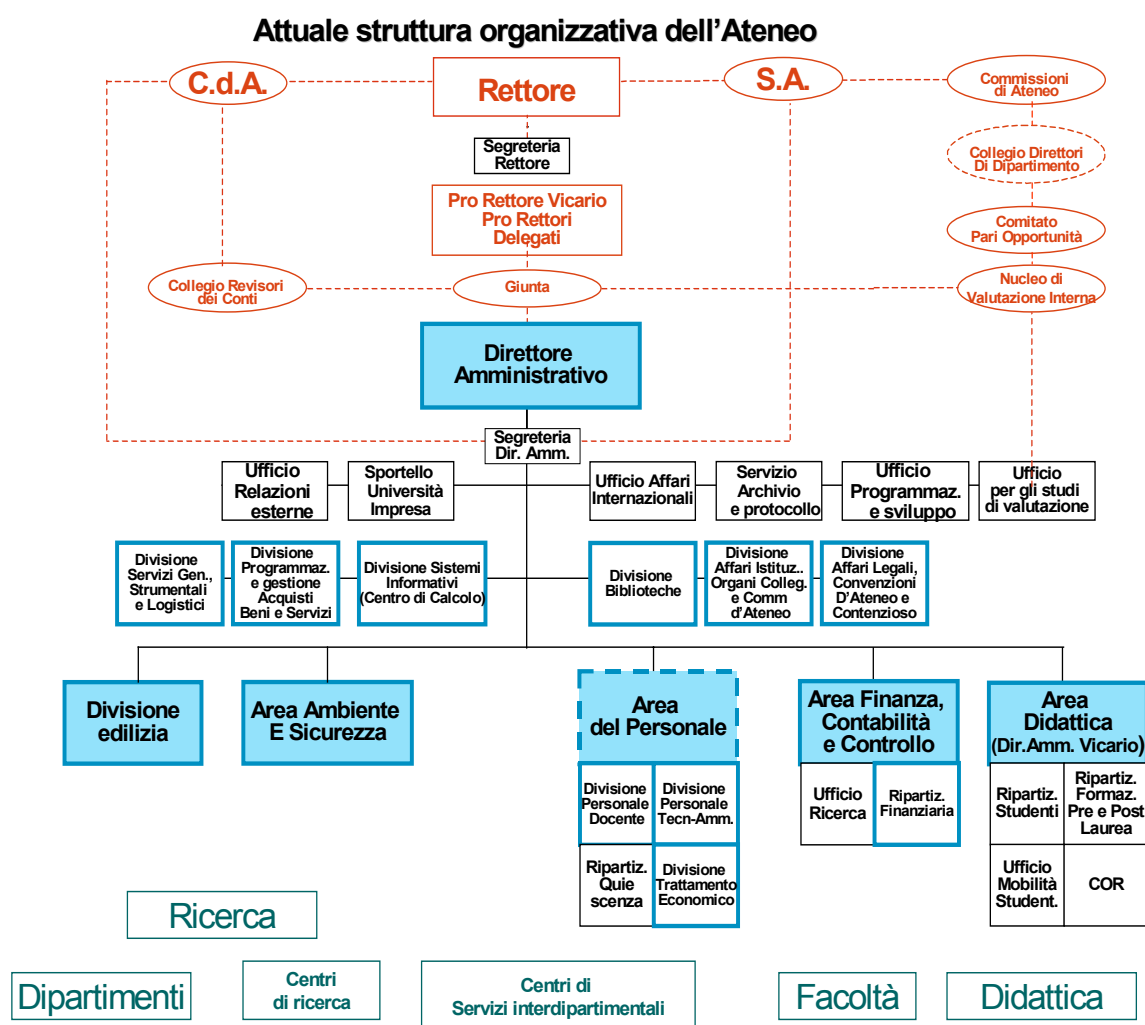
Nella primavera del 2003 sono poi state approvate le "Linee guida per una nuova struttura organizzativa dei servizi amministrativi, finanziari e tecnici dell'Ateneo", che prevedono la costituzione di uno specifico team di cambiamento, la creazione di diverse aree dirigenziali e una diversa articolazione degli Uffici e servizi che permetta una migliore utilizzazione delle risorse e un più funzionale raccordo con le strutture decentrate. Il nuovo modello è a base anche della redistribuzione degli spazi di Palazzo Centrale e Palazzo del Maino, in via di ristrutturazione.

A livello operativo la riorganizzazione si sta attuando un po' faticosamente, sia per le fisiologiche resistenze al cambiamento, sia per la necessità di una riprogettazione dei processi decisionali e di controllo e delle relative attribuzioni alle diverse strutture. Sicuramente il quadro legislativo e quello delle risorse non sono stati favorevoli: il verificarsi di una situazione congiunturale particolarmente pesante, una legislazione ben lontana dall'apertura alla riorganizzazione che era il filo conduttore delle "Bassanini", le scarse risorse disponibili ed i vincoli nel loro utilizzo non hanno favorito il cambiamento, che peraltro avrebbe necessitato di una maggiore gradualità.

Le soluzioni proposte hanno portato aria di grande rinnovamento e molte aspettative, ma, soprattutto tra il personale dell'Amministrazione centrale, anche la necessità continua di cambiamenti e adattamenti importanti, che ha creato talvolta entusiasmo, talaltra disorientamento e/o scetticismo.

Tutto il personale, anche in periferia, ha dovuto occuparsi e sviluppare problematiche nuove in quanto sono state introdotte modifiche in molte procedure amministrative e contabili; il tentativo di modificare la “filosofia” della gestione ha portato ad attenzionare nuovi aspetti: tutto ciò si è aggiunto al lavoro precedentemente svolto, in regime di costante diminuzione di personale tecnico amministrativo, che solo parzialmente è stato sostituito da personale a tempo determinato e co.co.co..

L’organigramma dell’Amministrazione centrale, in evoluzione verso il nuovo modello, risulta strutturato nel modo seguente, dopo l’apporto di alcune modifiche rispetto al recente passato:



Per quanto riguarda le politiche di sviluppo del personale si ricorda che, nel periodo 2000/2004 praticamente la totalità del personale a tempo indeterminato ha usufruito di una **progressione economica orizzontale** e circa il 64% ne ha avute due.

L'Amministrazione ha voluto questo diffuso processo, sia per diminuire il gap della spesa per il personale tecnico amministrativo rispetto alla media nazionale, che rappresenta un ulteriore elemento che dimostra la carenza di unità, ma anche il livello degli inquadramenti generalmente contenuti, sia per valorizzare il contributo dato da tutto il personale al mantenimento del buon standard di servizi offerto, nonostante la predetta diminuzione, la costante implementazione delle attività e lo sfavorevole rapporto personale T.A./personale docente rispetto alla media nazionale.

Nel periodo 2000/2004 sono state effettuate **progressioni verticali per il 16% circa del personale**, così suddiviso in base alle categorie:

ANNO	PEV in ctg C			PEV in ctg. D			PEV in ctg EP		
	Dipendenti in ctg B	Numero PEV	%	Dipendenti in ctg C	Numero PEV	%	Dipendenti in ctg D	Numero PEV	%
2000	238	48	20,1	531	35	6,5	187	9	4,8
2001	184	-----		542	-----		222	-----	
2002	181	-----		528	9	1,7	207	2	0,9
2003	178	13	7,3	509	6	1,1	191	3	1,5
2004	164	1	0,6	497	7	1,4	188	2	1

Per l'anno 2003 risulta destinatario di **indennità di responsabilità** ex art. 63 (1° e 3° comma) CCNL il 33% del personale così suddiviso nelle categorie:

	Ctg. B	Ctg. C	Ctg. D
Dipendenti	177	510	214
N. indennità	57	109	110
%	32,2%	21,3%	51,4%

Valore medio pro capite	€ 1.101
Valore medio ponderato	€ 688

Per quanto riguarda il **personale di categoria EP l'indennità di posizione** risulta così assegnata:

n. dipendenti	Indennità di posizione
n. 6	€ 3.098
n. 15	€ 4.131
n. 12	€ 5.681
n. 6	€ 7.230
n. 3	€ 9.296

Valore medio pro capite	€ 5.887
Valore medio ponderato	€ 5.237

Per quanto riguarda la **formazione**, per l'anno 2004 lo stanziamento iniziale è stato di €140.000 corrispondente a circa 0,6% del monte salari ed è stato interamente utilizzato se si tiene conto non solo dei costi diretti (pagamento docenti e quote di iscrizione ai corsi esterni), ma anche dei costi indiretti (rimborsi spese e indennità di missione).

<b>FORMAZIONE INTERNA</b>	
n. iniziative svolte	20
n. ore	12.154
n. partecipanti	862
h/uomo	14

<b>FORMAZIONE ESTERNA</b> (solo iniziative gestite dall'Ufficio, non dalle strutture decentrate)	
n. ore	2.566
n. partecipanti	86
h/uomo	29,8

Euro pro capite	147
-----------------	-----

Nel periodo 2001/2003 sono state assunte n. 30 unità di **personale a tempo determinato**; la media del personale a tempo determinato in servizio è comunque sempre intorno alle 40 unità che corrispondono al 4,5% del personale a tempo indeterminato.