

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA
CONSULTA DEL PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO (C.P.T.A.)

Verbale della seduta del 5 febbraio 2016

Oggi, venerdì 5 febbraio 2016, alle ore 9.30, presso il Campus S. Lazzaro, sala riunioni del Padiglione De Sanctis, Via Giovanni Amendola 2, Reggio Emilia, si è riunita la Consulta del Personale Tecnico Amministrativo, convocata dal Presidente in seduta ordinaria, ai sensi dell'art. 5, commi 1 e 2, del relativo Regolamento.

La seguente tabella riporta, a seguito dell'appello, lo stato delle presenze¹ e delle assenze² della seduta:

Rosa Altamura (orario uscita: 12.30)	<i>P</i>	Dario Mazzoli	<i>AG</i>
Roberta Celi	<i>AG</i>	Giuseppina Montanari	<i>P</i>
Gian Paolo Covili	<i>AG</i>	Flavia Parise	<i>P</i>
Maria Rita Cramarossa	<i>P</i>	Lucia Perna	<i>P</i>
Luigi de Nittis	<i>P</i>	Ortenzia Pellegrino	<i>AG</i>
Giuseppe Gatti	<i>P</i>	Ippazio Antonio Ruberto	<i>P</i>
Emanuele La Placa	<i>P</i>	Fiorenzo Squitieri	<i>P</i>
Alessandra Maccarini	<i>P</i>	Elisabetta Vitolo	<i>P</i>
Angela Martino	<i>P</i>	Massimo Vignone	<i>P</i>
Antonio Martino	<i>P</i>	Giuseppe Todaro	<i>AG</i>
Antonio Mazzitelli	<i>P</i>		

Al fine di riportare alla Consulta suggerimenti e problematiche inerenti le loro strutture di afferenza, ai sensi della nota della Direzione Risorse Umane e Sanità prot.n. 4041/2016, intervengono alla seduta, in rappresentanza dei colleghi dei Dipartimenti interessati: Silvia Ceretti, per il Dipartimento di Scienze della Vita; Elisabetta Losi e Stefania Costi, per il Dipartimento di Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze; Francesca Capitini per il Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria.

Invitato dal Presidente della Consulta, al fine di poter fornire chiarimenti in merito all'intervento della Prof.ssa Galli di cui al punto 1-a dell'OdG, interviene alla seduta anche il Direttore Generale, Dott. Stefano Ronchetti.

Presiede la riunione il Presidente Giuseppe Gatti che, constatata la presenza del numero legale, essendo intervenuta la maggioranza dei componenti della Consulta ai sensi dell'art. 46, comma 1, dello Statuto di Ateneo, dichiara valida la seduta.

Svolge le funzioni di Segretario verbalizzante Luigi de Nittis.

¹ P = presenza.

² A = assenza non giustificata, AG = assenza giustificata.

Si procede all'esame del seguente

Ordine del Giorno

1. Comunicazioni:

- a. **audizione della Prof.ssa Giovanna Galli** in merito ai risultati della sua analisi sull'attività del personale tecnico-amministrativo delle strutture dipartimentali (*"Rilevazione Fabbisogno – adempimenti ex art. 16 [legge 183/2011](#) ³"*) già discussi in occasione della seduta del Consiglio di Amministrazione tenutasi il giorno 22 dicembre 2015;
- b. audizione della rappresentanza del personale T.A. delle strutture di riferimento.

2. Formazione dei Gruppi di Lavoro e modalità operative;

3. Varie ed eventuali.

1. Comunicazioni

a. audizione della Prof.ssa Giovanna Galli

Interviene la Prof.ssa Giovanna Galli al fine di esporre il suo studio statistico sull'attività del personale tecnico-amministrativo delle strutture dipartimentali. Questo studio, di cui si riportano in allegato le tabelle ed i grafici illustrati in aula, ha analizzato i dati raccolti tramite *questionari* compilati on-line, tra luglio 2014 e febbraio 2015, dal personale dei Dipartimenti e di quello afferente alla Scuola di Medicina e Chirurgia. L'universo di riferimento è risultato composto da 373 colleghi 327 dei quali hanno risposto alle domande del questionario con una percentuale di rispondenti dell'88%. I dati sono stati raccolti con l'obiettivo di individuare i *Tempi* dedicati a ciascuna attività da parte di ogni unità di personale.

Le *Attività*⁴, rispetto alle quali sono stati rilevati i tempi di esecuzione, sono state definite, sono state organizzate nelle seguenti 19 *Macro-Categorie* (MC): gestione delle strutture di ateneo (MC1), programmazione dell'offerta formativa (MC2), gestione del personale docente e dei ricercatori (MC3), gestione del PTA (MC4), gestione della ricerca e del conto terzi (MC5), gestione dell'offerta didattica (MC6), gestione della mobilità degli studenti (MC7), gestione degli esami di laurea (MC8), gestione economica e di bilancio (MC9), gestione dei preventivi e monitoraggio dei fornitori (MC10), gestione della comunicazione e del sito web (MC11), gestione degli studenti potenziali e iscritti (MC12), supporto tecnico ai laboratori (MC13-14-15-16), supporto tecnico – informatica (MC17), supporto tecnico – manutenzione locali e accoglienza (MC18) e gestione dei tirocini curriculari ed extra-curriculari (MC19).

Le "misure obiettivo" dell'indagine consistono nell'individuazione della complessità operativa dei dipartimenti, del livello di specializzazione/de-specializzazione delle risorse (unità di personale coinvolto

³ Art. 16 - *Disposizioni in tema di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici.*

⁴ Trattasi di 258 attività svolte all'interno dei dipartimenti definite in una precedente indagine, condotta dal gennaio all'aprile del 2014.

su ogni MC), dei tempi medi per attività e MC, delle linee di intervento per i dipartimenti e delle criticità nello svolgimento delle attività.

Lo studio è stato condotto in tre *Fasi*.

In una *Prima Fase*, denominata *complessità e specializzazione/de-specializzazione delle risorse*, gli obiettivi sono stati quelli di individuare la “misura della complessità operativa dei dipartimenti” e la “misura della specializzazione/de-specializzazione delle risorse”. La prima misura obiettivo è stata stimata rispettivamente in base al numero di attività svolte in ogni MC, ove all’aumentare del numero delle attività aumenta il grado di complessità e viceversa, pertanto se i processi necessari a garantire il conseguimento dei risultati di una determinata categoria sono numerosi l’attività è da considerarsi più complessa rispetto ad un’altra dove è richiesto un minor numero di processi per il conseguimento dello stesso risultato di categoria. La seconda misura obiettivo è stata stimata in base alle unità di personale coinvolte su ogni MC considerando l’orientamento ad operare su più attività che possono richiedere competenze differenti. Rispetto a queste due misure obiettivo (complessità operativa dei dipartimenti, specializzazione/de-specializzazione delle risorse) i dipartimenti sono stati posizionati, per ciascuna delle 19 MC⁵, in quattro gruppi (*cluster*) a complessità operativa crescente e in quattro gruppi classificati in base al grado di dispersione crescente delle risorse (spec./de-spec.). L’esito di questa fase⁶ ha messo in luce i dipartimenti rispetto ai quali i due parametri della complessità e spec./de-specializzazione non sono coerenti rispetto ai valori medi con la conseguente necessità di *“recuperare, con decisioni provenienti dai vertici, i dipartimenti ‘outlier’ (ossia con valori distanti dalle altre osservazioni disponibili) rispetto alla struttura complessità/specializzazione delle risorse”* e *“per identificare le possibili attività da condividere tra più dipartimenti”*⁷.

Nella Seconda Fase, denominata *Griglia di supporto ai Direttori*, sono state individuate le MC e *“le attività di intervento prioritario per Dipartimento”*, *“le criticità da recuperare”* e una possibile *“definizione del fabbisogno formativo di ateneo”*⁸ usando la *“misura dei tempi medi di ateneo delle attività e delle MC, con il relativo intervallo di confidenza”* e la *“misura delle criticità rilevate per attività e MC”*. La stima della prima misura obiettivo è stata realizzata grazie ad indicatori che hanno tenuto in considerazione quanto “dichiarato” dai dipendenti coinvolti nell’indagine e, quindi, basati sull’effettiva esperienza di lavoro. Tali tempi, pertanto, non devono essere considerati come dei tempi “standard” o “ideali”. Essi includono le eventuali inefficienze generate dalle criticità emerse anche nelle relazioni all’interno e tra i dipartimenti. In particolare, nella rilevazione delle criticità si è tenuto conto di 6 indicatori quali il rapporto con l’amministrazione centrale, con i colleghi, con i docenti, l’organizzazione

⁵ Per le relative tabelle e grafici si veda l’allegato da pag. 8.

⁶ Il quadro di sintesi è riportato alla pag. 27 dell’allegato.

⁷ Ivi, pag. 6.

⁸ Ivi, pag. 5.

delle procedure, le competenze e le attrezzature necessarie per l'esecuzione delle attività oggetto d'indagine.

Si è così addivenuti all'elaborazione di "schede di dipartimento"⁹ nelle quali si riportano, per ciascuna MC e le attività che le compongono, il tempo medio, il tempo totale attività, l'indicatore di criticità e l'intervallo di confidenza. In tal modo si sono individuate le attività sulle quali poter intervenire per eliminare o ridurre le criticità emerse dall'analisi. E' stata così realizzata una "Griglia di supporto" per i Direttori di Dipartimento tramite la quale si segnalano le attività con tempi di esecuzione troppo lontani dai tempi medi di ateneo. Queste attività, con valori esterni all'intervallo di confidenza, sono, pertanto, quelle sulle quali intervenire per ottenere un riallineamento dei tempi effettivi di esecuzione con i tempi medi di ateneo. Lo scopo è quindi quello di *"offrire ai direttori di Dipartimento una guida sugli interventi correttivi per macro-categoria e singola attività"* ed *"un piano di recupero dei tempi di esecuzione eccessivi"*¹⁰ in modo da recuperare, in termini di efficienza, nell'esecuzione delle varie attività monitorate.

Nella *Terza Fase*, denominata *Valorizzazione del fabbisogno del personale dei dipartimenti*¹¹, si intende addivenire ad una *"definizione dei recuperi di efficienza per Dipartimento di Ateneo"*¹² usando quale metodo di stima la *"valorizzazione a tempi medi delle attività e delle MC per dipartimento"*. Si procede così con il ricalcolo dei tempi di esecuzione delle attività e delle MC dei dipartimenti sulla base dei tempi medi, come determinati nella precedente fase, con lo scopo di individuare un *"surplus di Dipartimento e di Ateneo"*, causato dallo scostamento dei tempi effettivi di esecuzione delle attività e delle MC dai tempi medi effetto della ridondanza delle risorse impiegate all'interno di ciascun dipartimento, che può essere recuperato grazie all'intervento dei Direttori di Dipartimento e dei vertici dell'ateneo.

Le ridondanze emerse sono, allo stato attuale, solo teoriche ma se a seguito dell'applicazione del *piano di recupero* non dovessero essere riassorbite, il compimento della terza fase intende *"offrire ai vertici dell'ateneo una stima dell'eventuale esubero di personale"* e l'identificazione di 'aree di competenza' trasferibili.

La docente, nella presentazione dello studio, si è soffermata soprattutto sulla prima fase, cercando di illustrarne il metodo d'indagine, non avendo avuto sufficiente tempo per arrivare ad approfondire le due fasi successive ed entrare nel merito dei risultati. La Consulta, nel chiedere chiarimenti in merito ai criteri d'indagine, ha chiesto alla docente se nell'individuazione dei *"Benchmark"*, i parametri oggettivi di riferimento rispetto ai quali misurare statisticamente i dati raccolti, siano stati presi in considerazione

⁹ Si veda, per un esempio, l'allegato da pag. 29.

¹⁰ Ivi, pag. 6.

¹¹ Ivi, da pag 36.

¹² Ivi, pag. 6.

anche dati esogeni, provenienti da contesti confrontabili con i nostri, ma la Professoressa ha risposto che si è ritenuto meglio non seguire questa modalità, preferendo l'uso di soli dati endogeni (quelli raccolti con il questionario), in quanto le nostre realtà non sono confrontabili con quelle di altri atenei e che, pertanto, una siffatta analisi non sarebbe stata utile per il conseguimento degli obiettivi dell'indagine stessa.

A domanda sull'argomento il DG ha risposto che, compatibilmente con le risorse a disposizione, l'amministrazione intende far fronte al fabbisogno formativo dei dipartimenti che emergerebbe a seguito della seconda fase con modalità che non sono, al momento, definite.

Al termine dell'intervento della docente il Presidente della Consulta si è riservato di approfondire lo studio ed, eventualmente, chiedere ulteriori delucidazioni alla Professoressa la quale si è detta ben disposta per eventuali chiarimenti qualora se ne appalesasse la necessità.

b. Intervento di Elisabetta Losi, Silvia Ceretti e Stefania Costi in rappresentanza dei colleghi dei rispettivi dipartimenti.

Le colleghe, dopo aver illustrato quelle che sono le loro specifiche competenze, segnalano alcune criticità inerenti la loro attività che si possono riassumere nella necessità di una più puntuale definizione del loro ruolo, il disagio creato dai continui spostamenti tra il campus S.Lazzaro e l'Ospedale S.Maria Nuova (sede della loro attività professionale) nonché verso le sedi dove svolgono attività di tirocinio, la carenza di adeguate strutture informatiche e di cancelleria, infine la mancanza di fondi per attività di qualsivoglia genere (ad esempio per l'acquisto di materiale utile per lo svolgimento della loro attività).

In merito alla prima delle suddette criticità le colleghe riportano un eccesso di carico di attività legato al fatto di dover gestire tutte le attività inerenti il loro dipartimento (dalla RAR agli orari di lezione, dalla gestione del sito web agli studenti Erasmus etc ...) evidenziando anche la difficoltà di delegare alcuni compiti ai collaboratori interinali che, in quanto tali, non possono garantire continuità nella loro operatività.

Relativamente ai continui spostamenti ai quali sono sottoposte le colleghe riportano la difficoltà di usare sempre i mezzi pubblici per raggiungere i posti presso i quali devono svolgere la loro attività essendo costrette, per motivi di ordine pratico e per ridurre i tempi morti, a doversi spostare spesso con la propria auto senza aver diritto ad alcuna forma di rimborso (ad es. carburante e parcheggio).

Oltre alla carenza di computer ed altre attrezzature le colleghe segnalano anche l'assenza di un'adeguata assistenza informatica.

Per quanto riguarda la struttura del S.Lazzaro si segnala che il parcheggio esterno al campus è raggiungibile solo attraverso una vialetto scarsamente illuminato e, soprattutto nei mesi invernali, non sicuro da percorrere, che l'accesso dei mezzi di soccorso ad alcuni padiglioni è particolarmente

difficoltoso, che alcuni padiglioni non sono adeguatamente segnalati con i conseguenti disagi per l'utenza e gli studenti, e che il bar interno alla struttura, particolarmente comodo anche per il servizio mensa, non accetta i buoni pasto.

2. Formazione dei Gruppi di Lavoro e modalità operative

A seguito della raccolta delle adesioni dei membri della Consulta a farne parte i gruppi di lavoro di cui al punto 3 del [verbale della precedente seduta](#) sono così costituiti:

- *Conto Terzi:*
Pellegrino (coordinatrice), Cramarossa, de Nittis, Maccarini, Mazzitelli, Montanari e Todaro;
- *Formazione del PTA:*
Vitolo (coordinatrice), Covili, La Placa, Martino Angela, Parise, Squitieri e Vignone;
- *Agevolazioni sulle tariffe dei trasporti pubblici o dei parcheggi:*
Mazzoli (coordinatore), Altamura, Celi, Gatti, Martino Antonio, Perna e Ruberto.

I gruppi di lavoro così formati inizieranno la loro attività istruttoria anche avvalendosi degli studi condotti, sui relativi argomenti, da parte della prededente Consulta.

I coordinatori dei gruppi relazioneranno sull'attività svolta in occasione della prossima seduta.

3. Varie ed eventuali

Il Presidente dà appuntamento per venerdì 18 marzo 2016, ore 9.30, per la prossima seduta della CPTA che si terrà a Modena presso il Campus di via Campi.

Si riportano in allegato l'elenco delle firme dei presenti ed i moduli giustificativi delle assenze¹³.

Non essendovi altro da deliberare, la seduta è tolta alle ore 13.20

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto seduta stante.

IL SEGRETARIO

F.to

(Luigi de Nittis)

IL PRESIDENTE

F.to

(Giuseppe Gatti)

¹³ Questi allegati, così come quello relativo allo studio condotto dalla Prof.ssa Galli, sono disponibili solo in formato cartaceo presso l'Ufficio del Segretario dove sono custodite le copie originali dei verbali della Consulta.



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA