

SEZIONE 11

L'UNIVERSITA' DI FERRARA E IL SUO CAPITALE UMANO

Per l'Università di Ferrara, la valorizzazione di tutte le proprie risorse umane, dal Personale Docente a quello di Ricerca a quello Tecnico-Amministrativo, costituisce lo strumento fondamentale e strategico a supporto della buona organizzazione della didattica e della ricerca. Alla valorizzazione del proprio capitale umano, l'Ateneo affianca lo sviluppo di attività ed iniziative finalizzate al rafforzamento delle politiche e degli strumenti di responsabilità sociale a favore delle proprie risorse umane, della loro formazione e della tutela della loro salute e sicurezza.

11.1 Le Risorse umane dell'Ateneo

11.1.1 Il Personale Tecnico-Amministrativo

Nel 2010 il Personale Tecnico-Amministrativo dell'Ateneo comprendeva 563 unità (5 in meno rispetto al 2009), distribuite fra la sede centrale e le strutture amministrative afferenti ai diversi Centri, Plessi, Dipartimenti, Presidenze di Facoltà, Biblioteche e Servizi comuni dell'Università. Le risorse operano in cinque aree di attività: amministrativa, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, biblioteche, servizi generali e tecnici, area socio-sanitaria.

Le tabelle ed i grafici seguenti illustrano la composizione e i dati più significativi inerenti il Personale Tecnico-Amministrativo:

- nel 2010 il Personale Tecnico-Amministrativo era composto per il 69% da donne e per il 31% da uomini. Nell'anno 2009, la composizione del personale per genere era pari a 69,7% donne e 30,3% uomini;

- le risorse erano formate, nel 2010, per il 94,5% da dipendenti assunti a tempo indeterminato e per il restante 5,5% da personale a tempo determinato. Nel 2009, tali percentuali erano pari, rispettivamente, ad 96,6% e 3,4%. Le unità di personale assunte con contratto di collaborazione coordinata e continuativa ("Co.co.co") sono 7 nell'anno 2010, a fronte di 22 unità nel 2009 e 41 nel 2008;
- l'età media del Personale Tecnico-Amministrativo era nel 2010 pari a 45,8 anni (46,6 anni per gli uomini e 45,4 anni per le donne), in lieve aumento rispetto al 2009 (44,1);



Palazzo Renata di Francia - Rettorato, scalone d'onore (LZ)

Tabella 11.1 – Personale Tecnico-Amministrativo – Dati di sintesi anno 2010

Composizione per genere			
	Unità totali	Uomini	Donne
Unità di Personale Tecnico-Amministrativo	560	173	387
Dirigenti	2	2	0
Direttore Amministrativo	1	0	1
Totale	563	175	388
Composizione per tipologia contrattuale			
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	
Unità di Personale Tecnico-Amministrativo	530 <i>(di cui 36 ex L. 68/99)</i>	30 <i>(di cui 0 ex L. 68/99)</i>	
Dirigenti	2	0	
Direttore Amministrativo	0	1	
Totale	532	31	
Composizione per area di appartenenza (esclusi Dirigenti e Direttore Amministrativo)			
	Unità di personale		
Area Amministrativa	290		
Area Tecnica, tecnico -scientifica ed elaborazione dati	146		
Area Biblioteche	34		
Area Servizi generali e tecnici	53		
Area Socio- sanitaria	37		
Totale	560		

Composizione per sede/struttura di appartenenza (esclusi Dirigenti e Direttore Amministrativo)

	Unità di personale
Sede	235
Biblioteche	39
Plessi	110
Dipartimenti	144
Centri	9
Servizi Comuni	5
Presidenze di Facoltà	18
Totale	560

Personale tecnico-amministrativo in servizio suddiviso per genere e tipologia di contratto nel triennio 2008-2010 (esclusi Dirigenti e Direttore Amministrativo)

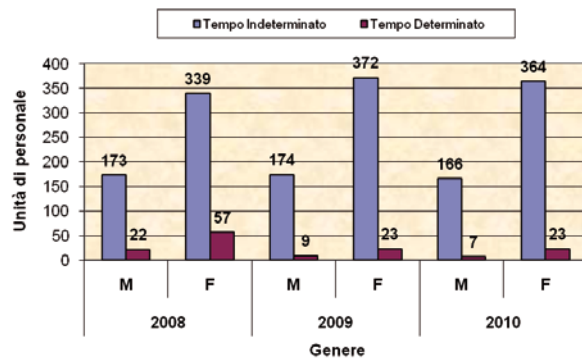


Grafico 11.1 – Composizione del Personale Tecnico-Amministrativo per genere e tipologia contrattuale nel triennio 2008-10

Contratti di Co.Co.Co. relativi al personale tecnico-amministrativo stipulati nel triennio 2008-2010

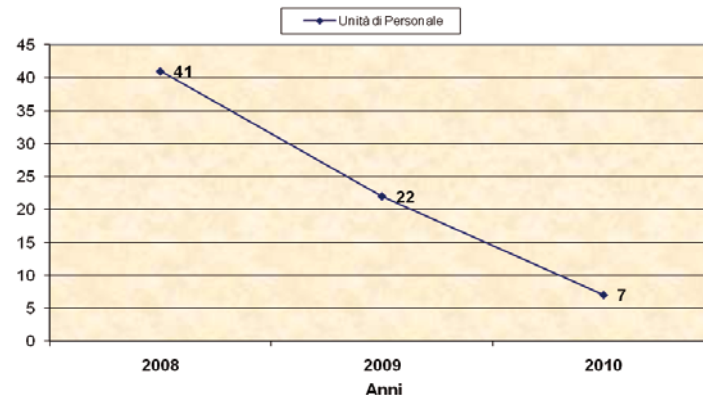


Grafico 11.2 – Contratti di Co.co.co. relativi a Personale Tecnico-Amministrativo stipulati nel triennio 2008-10

- nel 2010, il 43% del personale aveva un titolo di studio di scuola media superiore, il 36% era laureato, il 10% aveva conseguito il diploma di scuola dell'obbligo e l'11% aveva una specializzazione post-lauream. Rispetto al 2009, che aveva fatto registrare un 39%, è diminuita la percentuale dei dipendenti laureati nel 2010, mentre la percentuale degli specializzati post-lauream, che nel 2009 si attestava al 5%, è aumentata.

Grafico 11.3 – Andamento dell'età media del Personale Tecnico-Amministrativo per genere

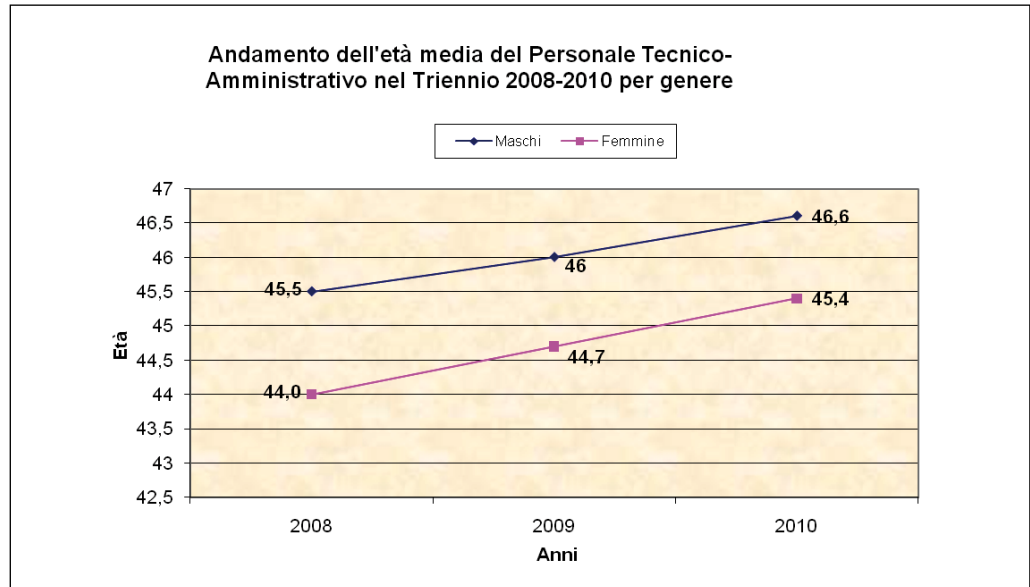


Grafico 11.4 – Composizione del Tecnico-Amministrativo per titolo di studio – anno 2010

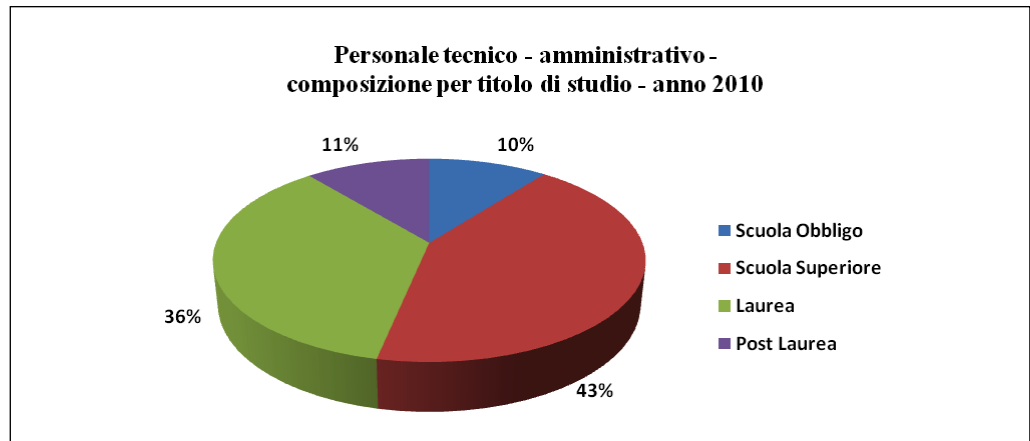


Tabella 11.2 - Personale Tecnico-Amministrativo: Assunzioni – Cessazioni – Trasferimenti – Assenze

	Assunzioni						di cui Legge 68/99*					
	2008		2009		2010		2008		2009		2010	
	T.I.	T.I.	T.I.	T.I.	T.I.	T.I.	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.
Unità di personale	56	0	5	18	6	19	2	0	3	0	0	3
Totale	56		23		25		2		3		3	
	Cessazioni						di cui pensionamenti					
	2008		2009		2010		2008		2009		2010	
	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.						
Unità di personale	22	47	13	17	13	17	8		10		11	
Totale	69		30		30							
	Trasferimenti interni**						Contratti di collaborazione coordinata e continuativa (Co.co.co.)					
	2008		2009		2010		2008		2009		2010	
Unità di personale	35		12		19		41		22		7	
	Trasferimenti esterni da Enti						Trasferimenti esterni verso Enti					
	2008		2009		2010		2008		2009		2010	
Unità di personale	1		0		0		2		0		1	
	Trasferimenti esterni da Università						Trasferimenti esterni verso Università					
	2008		2009		2010		2008		2009		2010	
Unità di personale	6		0		0		0		1		0	

	2008		2009		2010	
	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.	T.I.	T.D.
Giorni di assenza	27.254	3.227	29.049	2.506	32.200	1.180
Totale giorni di assenza	30.481		31.555		33.380	

(T.I. = Tempo indeterminato; T.D. = Tempo determinato)

(* Invalidi e categorie protette)

(** Nel calcolo dei trasferimenti interni, sono stati esclusi quelli derivanti dalla variazione di denominazione di un ufficio e quelli

Sotto il profilo delle relazioni sindacali, nel 2010 il numero degli incontri tra le due parti ha visto riunito per 5 volte il tavolo delle trattative, in diminuzione rispetto agli 8 incontri del 2009 e ai 17 del 2008 (si vedano grafici 11.5 e 11.6).

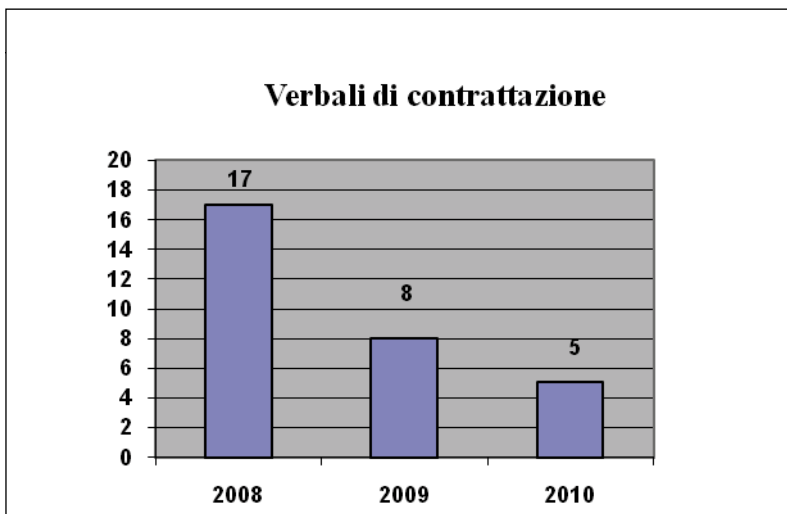


Grafico 11.5 – Verbalì di contrattazione stilati: anni 2008-10

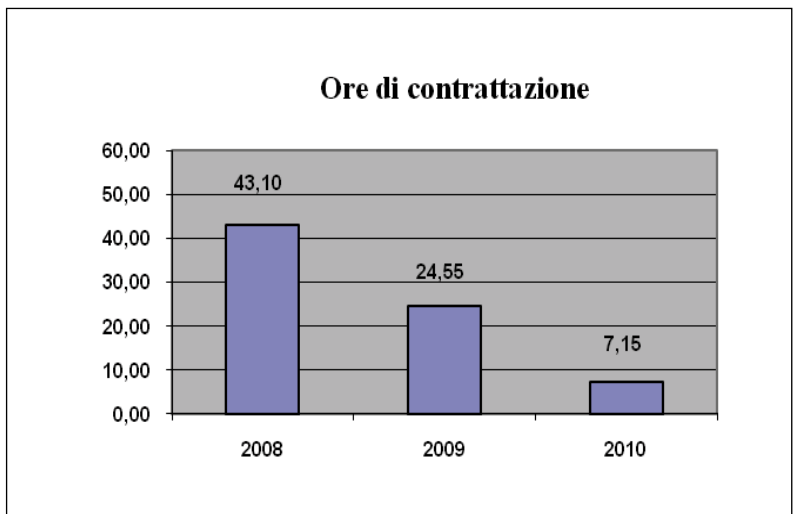


Grafico 11.6 – Ore di contrattazione effettuate: anni 2008-10

A partire dal 2006, l'Ateneo ha sviluppato una politica gestionale del Personale Tecnico con responsabilità di strutture basata sul riconoscimento, non solo delle competenze tecnico-professionali ma altresì del merito inteso come capacità di raggiungimento di obiettivi pianificati e di sviluppo di progetti/iniziative. In quest'ottica, anche per l'anno 2010, come per il 2009, il Personale Tecnico inquadrato in categoria D ha partecipato alla selezione per l'individuazione dei 10 Tecnici Best Performer cui riconoscere un premio per le performance raggiunte. La valutazione ha preso in esame i due aspetti caratteristici della prestazione: le competenze trasversali e i risultati eccellenti. Per la valutazione delle competenze trasversali sono stati individuati tre comportamenti caratterizzanti tutti i profili di riferimento, mentre per i risultati eccellenti sono state individuate attività comuni e attività specifiche del profilo di appartenenza secondo lo schema di seguito riportato. Dopo l'approvazione dei criteri di pesatura da parte della Consulta dei Dipartimenti - Organismo di rappresentanza del sistema dipartimentale - ed il successivo passaggio in sede di contrattazione collettiva integrativa, è stata bandita la selezione per l'individuazione dei tecnici inquadrati in categoria D che nel corso dell'anno hanno espresso i comportamenti/risultati maggiormente proattivi. Sui 42 potenziali interessati alla procedura, il 48% ha presentato la domanda sulla base delle indicazioni della Consulta, ha valutato le istanze pervenute e, in considerazione di due pari merito, sono state selezionate 11 unità di personale che, oltre al premio economico, si sono viste consegnare un certificato attestante il riconoscimento ricevuto proprio dall'Organo di rappresenta del vertice delle strutture impegnate nell'attività di ricerca. Per

quanto attiene la tutela delle pari opportunità, non solo di genere, è istituito all'interno dell'Ateneo un Comitato per le Pari Opportunità dell'Università. Il Comitato, rinnovato nel 2008 per il triennio 2008-10, promuove azioni al fine di garantire, in sintonia con le politiche europee in materia, le pari opportunità nelle attività di lavoro e di studio di Studenti, Personale Tecnico-Amministrativo e Personale Docente. Nel mese di giugno 2010, il Comitato per le Pari Opportunità si è riunito congiuntamente con il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing al fine di verificare le modalità di applicazione delle disposizioni contenute nel cosiddetto "Collegato lavoro" ed in particolare nell'art.

21 che prevede la costituzione di un Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Tale Comitato sostituirà, unificandole in un solo Organismo, le competenze dei suddetti comitati, dei quali assumerà tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al Personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Durante l'incontro, i due Comitati hanno confermato la propria volontà di sostenere la realizzazione dei progetti già avviati, in particolar modo il "Progetto sul telelavoro" e la stesura del "Bilancio di Genere" intrapresi dal Comitato per le Pari Opportunità.

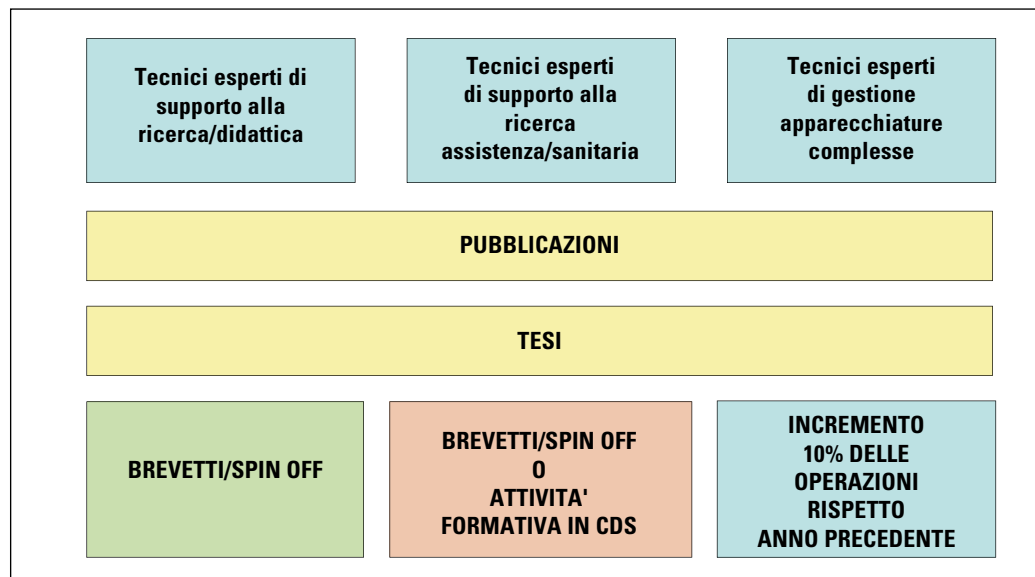


Figura 1 – Valutazione Personale Tecnico – competenze trasversali e prestazioni eccellenti



Università degli Studi di Ferrara




Università degli Studi di Parma

Università degli Studi di Milano

Atenei a confronto:
Mobbing, pari opportunità e stress lavoro-correlato

Lunedì 20 Dicembre 2010, ore 9:00
 Aula Magna del Rettorato, Palazzo Renata di Francia
 Via Savonarola, 9 - 44121 Ferrara




Università degli Studi di Pavia



Università degli Studi di Torino

Il Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing, nell'anno 2010 si è riunito 4 volte ed ha deliberato la modifica nei contenuti del Codice di condotta, approvato dagli Organi Accademici e rinominato "Codice di condotta dell'Università degli Studi di Ferrara per la tutela della dignità della persona, per la prevenzione e la lotta contro il mobbing, le molestie sessuali e morali", rivolto a tutta la comunità universitaria.

- Inoltre, il Comitato ha organizzato, presso l'Aula Magna del Rettorato e in collegamento streaming, due seminari:
- nel mese di marzo "Mobbing: dal Codice di Condotta alla Consigliera di Fiducia. L'esperienza dell'Università degli Studi di Ferrara";
 - nel mese di dicembre "Mobbing, pari opportunità e stress lavoro".

Infine, in accordo con gli Organi di Governo dell'Ateneo, il Comitato si è fatto promotore dell'istituzione di un tavolo tecnico per il miglioramento del benessere psicofisico di tutti coloro che lavorano e studiano presso l'Ateneo. Il tavolo è composto da Personale Docente, Personale Tecnico-Amministrativo e Studenti, nonché dal Direttore del Servizio di Medicina del lavoro, dalla Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e da un esponente dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il Presidente del Comitato partecipa ai lavori per la stesura del Codice Etico d'Ateneo, disciplinato dall'art. 4 della Legge 240/2010.

<http://www.unife.it/cug>

Anche nel 2010 l'Ateneo ferrarese ha promosso una politica di sostegno a favore del Personale Tecnico-Amministrativo, sulla base dell'art. 11 delle n. 300/1970 che sancisce la possibilità di promuovere attività assistenziali nelle organizzazioni pubbliche. Sulla base di un accordo raggiunto in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa, che individua le diverse tipologie di casistiche per le quali è possibile presentare istanza di "rimborso", la Commissione appositamente nominata ha vagliato tutte le istanze pervenute ed ha selezionato le 170 per le quali era possibile riconoscere il parziale rimborso.

Le risorse disponibili, pari a 40.000 euro sono state così distribuite:

Importo relativi a spese mediche	56,56 %
Importo per decessi di familiare	5,11 %
Importo per degenze per malattie di particolare gravità	0 %
Importo per malattie croniche	0 %
Importo per spese di altro tipo	0 %
Importo per spese scolastiche	38,33 %

11.1.2 Il Personale Docente e Ricercatore

Al 31 dicembre 2010 le risorse umane strutturate operanti nell'area della docenza e della ricerca ammontavano a 646 unità, suddivise fra Professori Ordinari (PO, 174), Professori Associati (PA, 204), Ricercatori universitari (RU, 244), Ricercatori universitari a tempo determinato (23), e Assistenti universitari (AU, 1) (si vedano la tabella 11.3 e il grafico 11.7 per un confronto con i rispettivi valori dei due anni accademici precedenti):

- le donne rappresentavano il 32,5% del totale del Personale Docente e, rispettivamente, il 15,5% dei Professori Ordinari, il 32,8% dei Professori Associati

e il 42,6% dei Ricercatori universitari;

- i Professori a contratto titolari di insegnamenti ufficiali o integrativi erano 1.020, di cui 461 donne e 559 uomini; i titolari di insegnamenti ufficiali sono 926, i titolari di insegnamenti integrativi 94 (si veda la tabella 11.4). I Professori titolari di insegnamenti ufficiali erano il 149% del personale strutturato; i titolari di insegnamenti integrativi il 15% del personale strutturato;
- l'età media dei Professori Ordinari era pari a 57,93 anni per gli uomini e 58,26 anni per le donne; quella dei Professori Associati è di 52,25 per gli uomini e 54,15 per le donne; quella dei Ricercatori è pari, ri-

spettivamente, a 44,34 e 44,69 anni. L'età media del Personale Docente strutturato fa parte del sistema di indicatori di capitale intellettuale dell'Ateneo, quale indicatore di crescita e rinnovamento del capitale umano (si vedano la tabella 11.5, i grafici 11.8 e 11.9 e, in dettaglio, la sezione del Bilancio dedicata alle risorse intangibili);

- il Personale Docente impegnato in attività di ricerca si componeva di 646 unità. Di questi, il 31,6% erano Professori Associati, il 26,9% Professori Ordinari, il 37,8% Ricercatori universitari, il 3,7% Ricercatori universitari a tempo determinato;

Composizione personale docente - 2008-2010

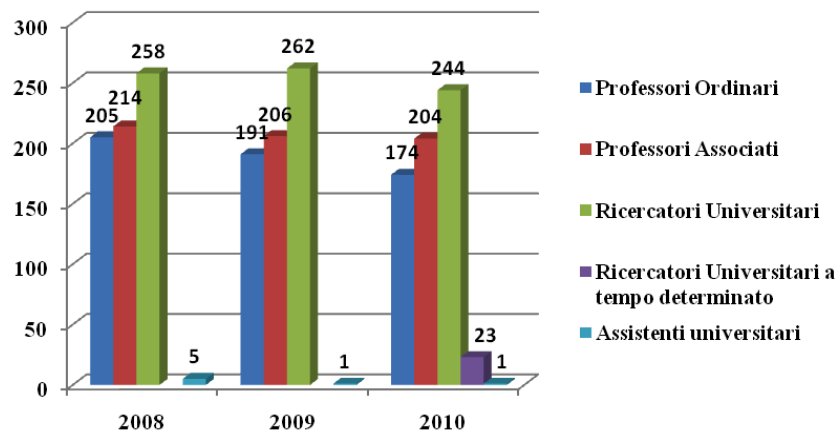


Grafico 11.7 – Composizione del Personale Docente: confronto 2008-10



Video Master Multimedia sas Ferrara)

Tabella 11.3 – Composizione del Personale Docente* – dati di sintesi 2008-2010

Anno	Professori Ordinari	Professori Associati	Ricercatori Universitari	Ricercatori Universitari a tempo determinato	Assistenti universitari	Totale
2008	205	212	257	/	5	679
di cui uomini:	178	142	147	/	4	471
di cui donne:	27	70	110	/	1	208
2009	191	206	262	/	1	660
di cui uomini:	166	139	149	/	1	455
di cui donne:	25	67	113	/	0	205
2010	174	204	244	23	1	646
di cui uomini:	147	137	140	11	1	436
di cui donne:	27	67	104	12	0	210

Tabella 11.4 – Professori a contratti titolari di insegnamenti ufficiali / integrativi

Facoltà	a.a. 2007/08			a.a. 2008/09			a.a. 2009/10		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Architettura	80	36	116	77	31	108	68	27	95
Economia	9	2	11	32	13	45	25	14	39
Farmacia	6	9	15	5	11	16	6	9	15
Giurisprudenza	5	3	8	22	6	28	17	4	21
Ingegneria	54	9	63	72	11	83	56	7	63
Lettere e Filosofia	48	41	89	51	45	96	46	38	84
Medicina e chirurgia	475	401	876	447	390	837	273	324	597
Scienze MM.FF.NN.	80	57	137	93	57	150	68	38	106
Totale Facoltà	757	558	1.315	799	564	1.363	559	461	1.020
Atre strutture (SSIS, Corsi interfacoltà, Centro linguistico)	51	64	115	41	55	96	14	34	48
Totale complessivo	808	622	1.430	840	619	1.459	573	495	1.068

Tabella 11.5 – Personale Docente – Età media

Intangibles

Ruolo	Età media 2008		Età media 2009		Età media 2010	
	Uomini	Uomini	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Professori Ordinari	58,67	58,78	58,78	57,89	57,93	58,26
Professori Associati	52,70	52,83	52,83	53,63	52,25	54,15
Ricercatori Universitari	43,56	44,38	44,38	44,23	44,34	44,69
Ricercatori Universitari a tempo determinato					33,73	36,75
Assistenti universitari	61,75	58,00	58,00	61,00	59,00	0,00
Assegnisti di ricerca	33,22	33,78	33,78	33,82	33,03	32,80
Collaboratori ad attività di ricerca	38,58	43,41	38,80	41,80	40,50	45,00

Professori di I fascia - composizione per fasce d'età

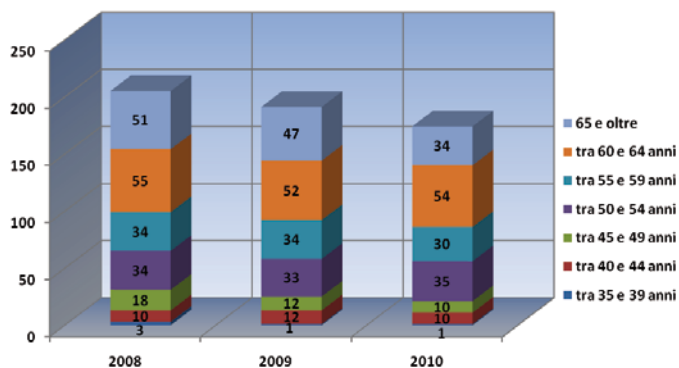


Grafico 11.8 – Professori I Fascia – composizione per età: confronto 2008-10

Professori di II fascia - Composizione per fasce d'età

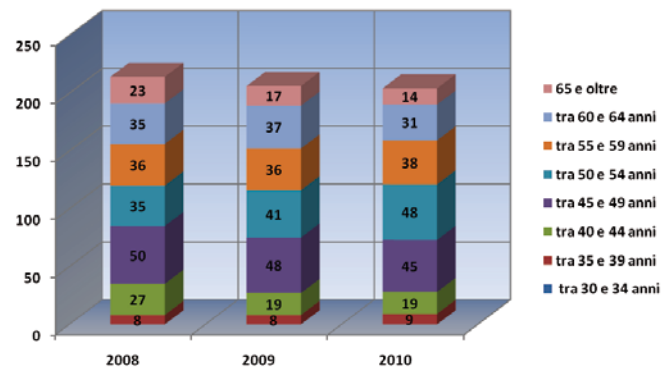


Grafico 11.9 – Professori II Fascia – composizione per età: confronto 2008-10

Per quanto concerne il turn-over del Personale Docente dell'Ateneo, i grafici 11.10 e 11.11 mostrano, rispettivamente, le assunzioni e le cessazioni in riferimento al triennio 2008-10.

Negli ultimi anni l'Università di Ferrara ha posto in essere una serie di azioni mirate a favorire il ricambio generazionale del Personale Docente, come mostrato nel successivo grafico 11.10. Inoltre, le tabelle 11.6 e 11.7 mostrano le operazioni di assunzione/upgrade (passaggio di ruolo a Professore Associato/Ordinario, strutturati provenienti da altra sede/nomine in ruolo da Professore Associato/Ordinario, assunzioni di Ricercatori a tempo indeterminato, concorsi in atto) e le cessazioni che hanno interessato il Personale Docente di tutte le Facoltà nel periodo compreso tra il 2004 e il 2009.



Polo Scientifico Tecnologico (Video Master Multimedia sas Ferrara)

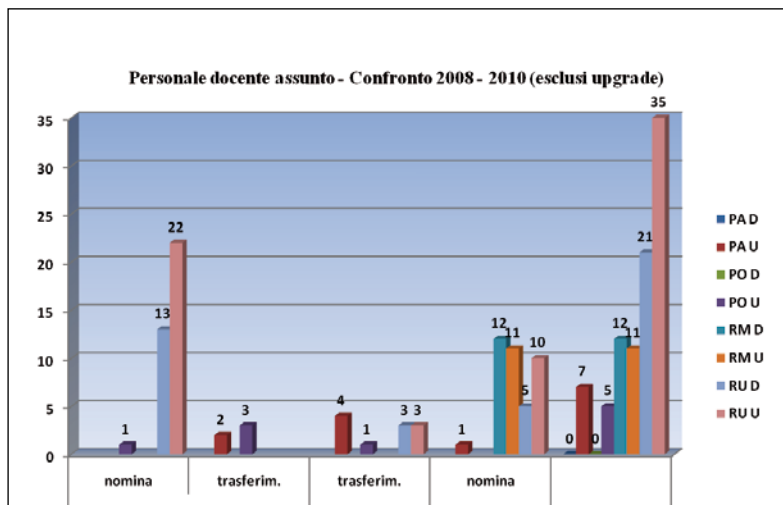


Grafico 11.10 – Personale Docente assunto: confronto 2008-10

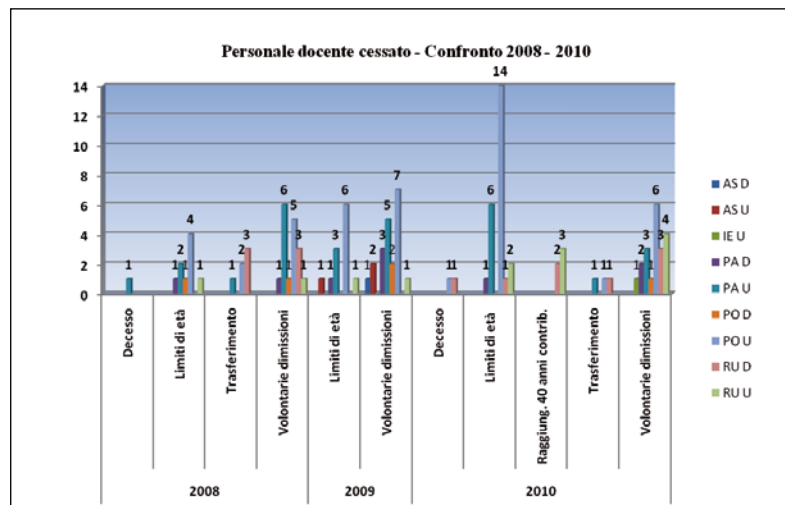


Grafico 11.11 – Personale Docente cessato: confronto 2008-10

Tabella 11.6 – Personale Docente impegnato nella ricerca

Dipartimenti/Laboratori	Professori Ordinari		Professori Associati		Ricercatori universitari		Assistenti		Ricercatori a tempo determinato		Totale complessivo
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
Architettura	6		10	4	12	3					35
Biochimica e biologia molecolare	4	1	2	4	8	2					21
Biologia ed evoluzione	9	3	9	3	9	16					49
Chimica	4		7	4	6	8					29
Discipline medico chirurgiche della comunicazione e del comportamento	8		6	1	7	5					27
Economia, istituzioni, territorio	9	3	11	2	5	4					34
Fisica	9		8	1	15	2					35
Ingegneria	20	1	13	1	18	6					59
Matematica	6	5	7	5	7	5					35

Dipartimenti/Laboratori	Professori Ordinari		Professori Associati		Ricercatori universitari		Assistenti		Ricercatori a tempo determinato		Totale complessivo
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
Medicina clinica e sperimentale	8	2	8	6	11	10	1				46
Medicina sperimentale e diagnostica	7		5	4	5	10					31
Morfologia ed embriologia	4	1	1	3	3	2					14
Morfologia ed embriologia	8		2	3	7	5					25
Scienze biomediche e terapie avanzate	5		9		6	1					21
Scienze della terra	4	1	12	3	2	1					23
Scienze farmaceutiche	6		6	2	5	5					24

Dipartimenti/Laboratori	Professori Ordinari		Professori Associati		Ricercatori universitari		Assistenti		Ricercatori a tempo determinato		Totale complessivo
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
Scienze giuridiche	18	3	12	4	7	12					56
Scienze storiche	5	2	3	4	2	1					17
Scienze umane	7	5	6	13	5	6					42
LT Laboratorio per le Tecnologie delle Terapie Avanzate									4	1	5
LT Mech-Lav										4	4
LT TekneHub									4	2	6
LT Terra&Acquatech									4	4	8
Totale complessivo	147	27	137	67	140	104	1	0	12	11	646

Le Università italiane possono procedere alla chiamata diretta per periodi a termine di studiosi, italiani o stranieri, ovvero di studiosi di "chiara fama", in possesso dei necessari requisiti. La normativa di riferimento è la L. 230/2005. Nel 2010, i docenti di "chiara fama" presso l'Ateneo sono stati 6, dei quali 3 Professori Ordinari, tutti uomini e non cittadini italiani (Facoltà di Scienze MM.FF.NN.), 2 Professori Associati (un uomo cittadino italiano per la Facoltà di Scienze MM.FF.NN., ed una donna non cittadina italiana vincitrice di concorso li-

bero per la Facoltà di Lettere e filosofia), nonché 1 Ricercatore Universitario vincitore di concorso libero non cittadino italiano (Facoltà di Lettere e filosofia).

Al 31 dicembre 2010 gli Assegnisti di ricerca erano, complessivamente, 223: la maggioranza, pari al 72,2% del totale, con un contratto di durata annuale, il 12,5% con un contratto di durata compresa fra uno ed undici mesi, l'8% di durata compresa fra i tredici mesi e i due anni e il restante 7% di durata compresa tra i 2 e

i 3 anni (si veda la tabella 11.9). Gli assegni di breve durata sono rinnovi di assegni finalizzati a concludere ricerche intraprese precedentemente. Rispetto al 2009, gli assegni di ricerca sono aumentati di 24 unità. Gli assegnisti donne sono il 43,9% del totale, in crescita rispetto al 2009 (59,8%).

Nel 2010, il numero di Assegnisti diventati Ricercatori è stato pari a 32 (di cui 19 a tempo determinato) su un totale complessivo di 267 ricercatori dell'Ateneo, dei quali 151 uomini e 116 donne (si veda la tabella 11.11).

Tabella 11.7 - Docenti di "Chiara Fama" – 2008 - 2010

	2008						Totale 2008	2009						Totale 2009	2010						Totale 2010			
	PO		PA		RU			PO		PA		RU			PO		PA		RU					
	M	F	M	F	M	F		M	F	M	F	M	F		M	F	M	F	M	F				
Docenti con chiamata diretta o di chiara fama non cittadini italiani (o con doppia cittadinanza)	4						7	3							6	3						6		
Docenti con chiamata diretta o di chiara fama cittadini italiani			1							1										1				
Docenti vincitori di concorso libero non cittadini italiani				1	1						1	1									1		1	

Tabella 11.10 – Assegnisti di ricerca al 31/12/2010 - Suddivisione per Dipartimento e durata

Sede	Da 1 ad 11 mesi		12 mesi		da 13 a 24 mesi		da 25 a 36 mesi		Totale
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	
Architettura	1	0	4	4	1	0	0	1	11
Biochimica e biologia molecolare	1	1	8	1	0	0	0	0	11
Biologia ed evoluzione	2	2	6	2	0	0	2	2	16
Chimica	0	2		3	0	0	1	2	8
Discipline medico-chirurgiche della comunicazione e del comportamento	1	3	8	5	0	0	0	0	17
Economia, istituzioni, territorio	0	1	1	4	1	0	0	0	7
Fisica	3	1	1	4	2	0	0	0	11
Ingegneria	2	0	5	20	4	0	8	0	39
Matematica	0	0		1	0	0	0	0	1
Medicina clinica e sperimentale	0	0	16	6	0	0	0	0	22
Medicina sperimentale e diagnostica	1	0	12	2	3	1	0	0	19
Morfologia ed embriologia	0	2	2	2	0	0	0	0	6
Scienze biomediche e terapie avanzate	0	0	6	7	0	1	0	0	14
Scienze chirurgiche, anestesilogiche e radiologiche	0	1	4	5	0	0	0	0	10
Scienze della terra	0	2	5	2	2	0	0	0	11
Scienze farmaceutiche	0	0	2	1	0	2	0	0	5
Scienze giuridiche	0	0	4	2	1	0	0	0	7
Scienze storiche	0	0	1		0	0	0	0	1
Scienze umane	2	0	2	3	0	0	0	0	7
Totali per sedi	13	15	87	74	14	4	11	5	223



(SG)

Tabella 11.11 – Numero di Assegnisti divenuti ricercatori

Intangibles

DIPARTIMENTO	2008		2009		2010*	
	U	D	U	D	U	D
Architettura	0	0	0	0	0	1
Biochimica e biologia molecolare	0	0	0	0	0	0
Biologia ed evoluzione	0	0	0	0	0	2
Chimica	0	0	0	0	1	1
Discipline medico-chirurgiche della comunicazione e del comportamento	1	0	0	0	0	1
Economia Istituzioni, Territorio	0	0	0	0	1	1
Fisica	2	1	0	0	1	0
Ingegneria	2	0	0	0	8	0
Matematica	0	1	0	0	1	0
Medicina clinica e sperimentale	0	0	0	0	0	3
Medicina sperimentale e diagnostica	1	1	0	0	1	3
Morfologia ed embriologia	0	0	0	0	0	0
Risorse naturali	1	0	0	0	0	0
Scienze biomediche e terapie avanzate	2	0	0	0	0	0
Scienze della terra	0	0	0	0	0	2
Scienze farmaceutiche	0	1	0	0	1	1
Scienze giuridiche	4	2	0	0	2	0
Scienze umane	0	0	0	0	1	0
Totale complessivo di assegnisti divenuti ricercatori	13	6	0	0	17	15
	19		0		32	
Totale ricercatori	148	110	149	113	151	116

*Inclusi i Ricercatori a tempo determinato

I Dottorandi a cui è stato conferito un assegno di ricerca sono stati 27, corrispondenti al 5,6% del totale dei Dottorandi dell'Ateneo (si veda in dettaglio la tabella 11.12); la percentuale, in aumento rispetto al 2009, è un indicatore indiretto della capacità dell'Ateneo di supportare i Dottorandi con un numero congruo di borse di dottorato e/o di trovare borse all'esterno. Ciò permette inoltre di ricondurre l'attribuzione di assegni di ricerca a quanti abbiano già maturato una certa esperienza di ricerca, quindi già Dottori di ricerca.

Tabella 11.12 – Numero di dottorandi con assegno di ricerca

DIPARTIMENTO	2008		2009		2010		Totale	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
Architettura	2	0	0	1	0	0	2	1
Biochimica e biologia molecolare	1	1	0	0	1	1	2	2
Biologia ed evoluzione	0	0	2	1	1	3	3	4
Chimica	0	0	0	1	0	1	0	2
Discipline medico-chirurgiche della comunicazione e del comportamento	0	1	0	1	1	1	1	3
Economia, istituzioni, territorio	0	0	0	0	1	0	1	0
Fisica	1	0	0	1	1	1	2	2
Ingegneria	2	0	3	0	5	0	10	0
Matematica	0	0	0	0	0	0	0	0
Medicina clinica e sperimentale	2	0	1	0	1	2	4	2
Medicina sperimentale e diagnostica	0	1	0	0	1	2	1	3
Morfologia ed embriologia	0	0	0	0	1	1	1	1
Scienze biomediche e terapie avanzate	0	1	0	0	0	0	0	1
Scienze chirurgiche	0	0	0	1	0	0	0	1
Scienze della terra	1	0	0	1	0	2	1	3
Scienze farmaceutiche	0	0	0	0	0	0	0	0
Scienze giuridiche	0	0	0	0	0	0	0	0
Scienze storiche	0	0	0	1	0	0	0	1
Totale complessivo	9	4	6	8	13	14	28	26
Dottorandi complessivi	183	203	242	263	240	245		
% Dottorandi cui è stato conferito un assegno di ricerca	4,92	1,97	2,48	3,04	5,42	5,71		



11.1.3 Il Progetto Good Practice

Nel mese di luglio 2010 si è concluso il Progetto *Good Practice* 2009, coordinato dal Dipartimento di Ingegneria gestionale del Politecnico di Milano, avente l'obiettivo di individuare, attraverso un metodo comparativo – il *benchmarking* – e tra numerosi Atenei pubblici italiani (20 in totale), le migliori prassi amministrative. La conclusione del Progetto ha portato tutti i partecipanti ad una riflessione sul futuro dell'iniziativa, in virtù dell'esperienza acquisita e delle recenti disposizioni in tema di trasparenza, efficienza ed efficacia delle Pubbliche Amministrazioni. Tali riflessioni hanno condotto alle seguenti conclusioni:

- il quadro economico e politico che le Università (non solo italiane) stanno vivendo, pone sempre più come centrale la capacità di gestire le risorse in modo efficace ed efficiente, ma richiede un'analisi comparativa complessiva dell'allocazione delle stesse;
- l'adozione del Piano della Performance (D.lgs. 150/2009 – Riforma Brunetta) e i progetti in corso legati alla suddetta riforma hanno messo in luce l'importanza di alcuni indicatori di efficacia ed efficienza. Pur ritenendo la situazione del singolo Ateneo un punto di partenza irrinunciabile per il Piano della Performance, la presenza di *benchmark* esterni (su alcuni indicatori) permetterebbe di definire target di miglioramento non autoreferenziali;
- gli indicatori di performance sono diventati un elemento centrale anche della pianificazione strategica e pluriennale. Tuttavia gli indicatori utilizzati sono spesso legati a progetti addizionali e trascurano l'integrazione e l'importanza del mantenimento e miglioramento delle risorse (tangibili e intangibili) e attività.

Per tale motivo, i partecipanti al Progetto hanno deciso di suddividere l'edizione 2011 di *Good Practice* in due sottoprogetti:

- *Good Practice Performance*;

- *Good Practice Audit*.

Il primo sottoprogetto si pone l'obiettivo di misurare e comparare le prestazioni di costo e qualità dei servizi di supporto, integrando i modelli di analisi *Good Practice* con gli indicatori che numerosi Atenei stanno adottando per i propri Piani delle Performance. Il *benchmarking* tra gli Atenei che parteciperanno sarà basato su:

- indicatori di costo ed efficienza per le attività di supporto;
- indicatori di efficacia percepita;
- indicatori di efficacia oggettiva.

Le aree e servizi oggetto di analisi saranno i seguenti:

- Pianificazione, controllo e statistica;
- Contabilità;
- Affari legali e istituzionali;
- Comunicazione;
- Servizi sociali e welfare;
- Personale;
- Edilizia;
- Approvvigionamenti;
- Servizi generali e logistici;
- Sistemi informativi;
- Orientamento in entrata;
- Diritto studio;
- Didattica in itinere;
- Orientamento in uscita;
- Internazionalizzazione;
- Biblioteche;
- Trasferimento tecnologico;
- Supporto alla gestione dei progetti;
- Consulenza interna e comunicazione;
- Medicina.

Inoltre, l'ambito di indagine sarà costituito dall'Ateneo nel suo complesso e non solo da una parte di esso (ad es. Amministrazione centrale), come avvenuto nelle precedenti edizioni. Nel caso dell'Ateneo ferrarese, di conseguenza, verranno analizzate le attività amministrative dell'Amministrazione centrale, dei Plessi e delle Presidenze di Facoltà.

Il secondo sottoprogetto si pone l'obiettivo di analizzare, a più di dieci anni dallo svolgimento della prima edizione di *Good Practice*, come e in che misura gli Atenei hanno operato nell'ambito di tali esperienze:

- verificando e confrontando le modalità di raccolta dei dati;
- inserimento ed utilizzo a routine dei dati nei processi pianificazione e controllo degli Atenei;
- integrazione, selezione e uso degli indicatori per la pianificazione triennale e strategica;
- utilizzo come input e monitoraggio per progetti ad hoc di miglioramento dei servizi;
- comunicazione dei dati ad altri attori non generalmente inclusi nelle riunioni del progetto (Organi di Governo).

Gli Atenei partecipanti all'edizione 2011 del progetto *Good Practice* sono riportati nella tabella di seguito esposta.

Tabella 11.13 – Good Practice Practice 2011– Atenei partecipanti	
Ateneo	Adesione
Università Bicocca (Milano)	Performance e Audit
Università di Bologna	Performance e Audit
IUAV (Venezia)	Performance e Audit
Politecnico di Milano	Performance e Audit
Università di Verona	Performance e Audit
Università di Ferrara	Performance e Audit
Università Milano Statale	Performance e Audit
Università del Salento (Lecce)	Performance e Audit
Politecnico di Bari	Performance e Audit
Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria	Performance e Audit
Università di Pavia	Performance e Audit
Università di Torino	Performance e Audit
Università di Messina	Performance e Audit
Università di Padova	Performance e Audit
Politecnico di Torino	Performance e Audit
Università "La Sapienza" (Roma)	Performance e Audit
Università di Trento	Performance
Università dell'Insubria (Varese)	Performance
Università Commerciale L. Bocconi (Milano)	Performance
Università di Genova	Performance
Università di Modena e Reggio Emilia	Performance

11.2 La formazione del Personale

La formazione e l'aggiornamento delle risorse umane costituiscono attività centrali a supporto della crescita professionale dei dipendenti dell'Ateneo. Oltre all'organizzazione di corsi di formazione di base, trasversali e specialistici, il Servizio Formazione dell'Università svolge attività di monitoraggio della qualità della formazione erogata e di analisi dei fabbisogni formativi del Personale Tecnico-Amministrativo. Alla formazione manageriale e tecnica – illustrata in tabella 11.14 – si aggiungono i corsi di formazione per l'Educazione Continua in Medicina (ECM), descritti nella sezione del Bilancio dedicata alla salute, e i corsi relativi alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, illustrati nel paragrafo 11.3 della presente sezione. Le spese in formazione del Personale, illustrate nella tabella 11.15, sono pari nell'anno 2010 a 135.119 euro (nel 2009 ammontavano a 127.779 euro) e così ripartite: 32.620 euro per il Personale interno, 24.313 euro per i Docenti esterni, 21.363 euro per spese di missione e 56.823 euro per costi diretti.

Tabella 11.14 – Formazione del personale – Dati di sintesi						
Tipologia di corso	Ore di formazione erogate			Numero di partecipanti		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Corsi di aggiornamento	10.316	8.133	13.731	1.837	1.972	1.324
Formazione manageriale	358	509	256	20	61	16
TOTALE	10.674	8.642	13.987	1.950	2.033	1.340

Tabella 11.15 – Spese per la formazione – dati di sintesi 2008-2010			
	2008	2009	2010
PERSONALE INTERNO	21.813	31.306	32.620
DOCENTI ESTERNI	43.282	28.560	24.313
SPESE DI MISSIONE	21.662	12.967	21.363
COSTI DIRETTI	46.857	54.946	56.823
TOTALE	113.944	127.779	135.119
STANZIAMENTO DI BILANCIO PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE T/A	165.000	140.000	150.000

11.3 La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e degli studenti

L'Ufficio Sicurezza Salute Ambiente dell'Ateneo è la struttura responsabile della gestione degli aspetti relativi a salute, sicurezza e ambiente dell'Università. L'Ufficio è stato costituito nell'autunno 2008 – in sostituzione del precedente Centro Servizi Igiene, Sicurezza e Tutela Ambientale (SISTA) – con il ruolo di struttura centralizzata di coordinamento dell'Ateneo in materia di:

- salute e sicurezza dei lavoratori, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008;
- ambiente, con riferimento in particolare alla gestione dei rifiuti, al coordinamento e al controllo della movimentazione dei materiali biologici, chimici e radioattivi utilizzati nei Laboratori e nei Centri di ricerca dell'Ateneo;
- informazione e formazione in materia di sicurezza e di tutela ambientale.

Con riferimento alla sicurezza, l'Ufficio è incaricato di svolgere tutte le attività previste dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro). Nell'ambito delle attività della struttura sono individuate tutte le figure previste dalla normativa: datore di lavoro delegato, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentanti dei lavoratori della sicurezza dei lavoratori.

Ai sensi del D. Lgs. 17/03/95 n. 230 e s.m.i. in materia di sorveglianza sanitaria per esposizione a radiazioni ionizzanti, è inoltre individuata la figura del Medico autorizzato. Alla luce delle novità introdotte dal legislatore attraverso il Testo Unico² (T.U.), è stata avviato un programma di modifiche finalizzate all'adeguamento del sistema prevenzionistico dell'Ateneo. Va sottolineato che per le Università, sino all'emanazione di uno

specifico decreto attuativo delle peculiarità del settore – in sostituzione del D.M. MURST 363/98, da attuarsi entro 24 mesi dalla data di pubblicazione del T.U. – le norme riportate dal citato Decreto Ministeriale mantengono validità, sia pure nell'ottica delle prescrizioni indicate nel T.U. A fronte di tale quadro normativo, si è provveduto a recepire le novità introdotte dal T.U. attraverso la revisione del precedente Regolamento di Ateneo per l'applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il nuovo testo del Regolamento è stato approvato dal Consiglio di Ammi-

nistrazione dell'Ateneo nel dicembre 2008.

Con riferimento alla formazione, nell'anno 2010, conformemente a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 81/2008 in materia di informazione e formazione dei lavoratori, sono stati organizzati e svolti cinque corsi di formazione e aggiornamento del personale universitario finalizzati ad assicurare il rispetto delle normative in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, per un totale di 89 partecipanti e 410 ore di formazione erogate (si veda in dettaglio la tabella 11.16).

Tabella 11.16 – Formazione sulla sicurezza – dati di sintesi			
	2008	2009	2010
Numero di corsi	3	8	5
Numero di partecipanti	93	106	89
<i>di cui uomini</i>	38	36	22
<i>di cui donne</i>	55	70	67
Ore di formazione erogate	308	573	410

Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Il D. Lgs. 81/2008 ("Testo Unico sulla Sicurezza", pubblicato in G.U. n. 101 del 30 aprile 2008) ha sostituito e abrogato il D. Lgs. 626/1994.

Tra le novità più significative vanno citate: la puntualizzazione ed estensione della definizione di lavoratore e dei relativi obblighi di tutela; la puntualizzazione delle definizioni di dirigente e di preposto e delle relative competenze ed attribuzioni; la revisione e l'ampliamento della delega di funzioni da parte del datore di lavoro; l'introduzione del principio di effettività, secondo il quale viene riconosciuta la effettiva responsabilità, in relazione ai poteri esercitati in concreto, a prescindere dalle nomine ufficiali; la ridefinizione dello status, delle competenze e delle attribuzioni assegnate ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza; l'obbligo della valutazione dei rischi per tutte le fattispecie potenzialmente configurabili durante lo svolgimento delle attività lavorative; l'introduzione di modelli di organizzazione e di sistemi di gestione validati, ai fini della efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche; i nuovi obblighi connessi alla sottoscrizione di contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione; la revisione ed implementazione delle attività informative e formative, in particolare per quanto attinente alle figure di dirigente e preposto; l'ampliamento delle fattispecie sanzionabili e l'inasprimento delle sanzioni per le inadempienze.

Nel 2010, si è consolidato l'utilizzo della procedura, istituita nel 2009, per la comunicazione online degli infortuni sul lavoro occorsi al personale che a vario titolo presta la propria attività presso l'Ateneo, garantendo uniformità di comportamento da parte di tutti gli uffici che gestiscono personale di diversa tipologia ed il monitoraggio delle fonti di rischio, nell'ottica di garantire il ripristino ed il miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza. Il modulo di dichiarazione dell'infortunio, infatti, che contiene tutte le informazioni riguardanti l'accaduto in modo molto particolareggiato, ha confermato la propria utilità sia per la comunicazione agli organi di vigilanza, sia per l'analisi da parte del servizio di prevenzione e protezione d'Ateneo finalizzata a valutare le eventuali carenze sotto il profilo della sicurezza ed apportare le necessarie azioni correttive.

Le tabelle 11.17, 11.18 e 11.19 riepilogano i dati relativi agli infortuni occorsi agli studenti e al personale dell'Ateneo nel corso del 2010, confrontati con i dati relativi agli anni precedenti.

Tabella 11.17 – Numero di infortuni occorsi agli studenti*			
Studenti universitari	2008	2009	2010
Architettura	1	1	3
Ingegneria	2	0	1
Scienze MM.FF.NN.	1	6	3
Giurisprudenza ed Economia	3	1	3
Medicina e Chirurgia	26	39	35
Lettere e Filosofia	3	0	0
Farmacia	0	1	2
Totale studenti universitari	36	48	47
Studenti <i>post lauream</i>	2008	2009	2010
Specializzandi Fac. Medicina	0	0	0
Dottorandi	1	0	0
Master	0	0	0
Totale studenti <i>post lauream</i>	1	0	0
TOTALE COMPLESSIVO	37	48	47

(*Sono indicati solo gli infortuni indicati che superano i 3 giorni di prognosi, per i quali è obbligatoria la denuncia all'INAIL)

Tabella 11.18 – Indice di gravità infortuni – Prognosi – dati di sintesi 2010			
Totale infortuni	Prognosi fino a 10 gg	Prognosi da 11 a 30 gg	Prognosi oltre 30 gg
47	39	7	1

Tabella 11.19 – Infortuni del personale dell'Ateneo (Tecnico-amministrativo, Docente e Ricercatore, non strutturato) – dati di sintesi 2008-2010					
Numero di Infortuni					
Anno	Personale T.A.	Personale Ricercatore e Docente	Personale non strutturato	TOTALE	
2008	10 (di cui 4 in itinere)	2 (entrambi in itinere)	0	12	
2009	11	2 (di cui 1 in itinere)	0	13	
2010	7	4 (di cui 3 in itinere)	1 (Co.Co.Co.)	12	
Gravità degli infortuni					
Anno		Totale infortuni	di cui prognosi fino a 10 gg	di cui prognosi da 11 a 30 gg	di cui prognosi oltre 30 gg
2008	Personale Docente e Ricercatore	2	1	1	0
	Personale Tecnico - amministrativo	10	6 (di cui 2 in itinere)	4 (di cui 2 in itinere)	0
2009	Personale Docente e Ricercatore	2	1	1	0
	Personale Tecnico - amministrativo	11	6	1	4
2010	Personale docente e ricercatore	4	2 (entrambi in itinere)	1	1 (in itinere)
	Personale tecnico - amministrativo	7	4	2	1



Palazzo Renata di Francia - Rettorato, scalone d'onore (LZ)

I dati relativi agli infortuni del personale vanno letti rispetto al contesto ed alla complessità delle attività lavorative svolte. Considerando che presso le strutture dell'Ateneo operanti nell'ambito della ricerca e della sperimentazione scientifica le tipologie e le entità di rischio sono assolutamente rilevanti, il dato infortunistico può essere considerato sostanzialmente trascurabile. In riferimento all'anno 2010 si nota che, rispetto all'anno 2009, il numero di infortuni occorsi agli studenti e soggetti assimilati nell'ambito della Facoltà di Medicina e chirurgia è rimasto pressoché invariato, anche se più alto rispetto alle altre componenti dell'Ateneo. Tale dato trova due motivazioni fondamentali: il numero relativamente più elevato di studenti e l'utilizzo massivo di presidi medico-chirurgici sui pazienti nell'ambito delle attività di diagnostica e cura invasiva. La didattica clinica prevede infatti il contatto con i pazienti presso le strutture sanitarie di riferimento e le procedure prevenzionistiche corrispondono a quelle destinate al personale medico ed infermieristico.

A tale situazione, in controtendenza rispetto all'andamento generale, l'Ateneo ha dato risposta attraverso una forte azione di informazione e formazione concertata con l'Azienda Ospedaliero-Universitaria e con l'Azienda USL, con l'obiettivo di arrivare nel medio periodo ad una sostanziale riduzione del numero di eventi accidentali, che peraltro presentano modalità di accadimento del tutto assimilabile agli eventi registrati per il personale sanitario delle citate Aziende.

Infine, in merito al dato sulla gravità degli eventi, la grandissima parte di essi si concentra nella fascia fino a 10 gg. di prognosi, con un solo caso di prognosi superiore ai 30 giorni.

La gestione del contenzioso di Ateneo

Fra i compiti dell'Ufficio Legale dell'Ateneo vi è quello di presidiare le problematiche legali dell'Università, inclusa la gestione del contenzioso, direttamente o attraverso il ricorso a legali esterni o all'Avvocatura di Stato.

Tabella 11.20 – Contenzioso dell'Ateneo – dati di sintesi

Area di afferenza del ricorso/causa attive al 31.12. 20 10 in cui l'Ateneo è convenuto	Totale	di cui relative all'anno 2007	di cui relative all'anno 2008	di cui relative all'anno 2009	di cui relative all'anno 2010
Edilizia	2	1	0	1	0
Sanità	17	1	1	4	11
Segreterie studenti	22	13	2	4	3
Area Risorse Umane	45	3	8	27	7
Area Ricerca Internazionale	0	0	0	0	0
Ramo Assicurativo	2	1	0	0	1
Post lauream	0	0	0	0	0
Scuole di Specializzazione	4	0	4	/	/
Pensioni	0	0	0	0	0
Approvvigionamento	6	0	3	2	1
Totali	98	19	18	38	23
Area di afferenza delle cause attive al 31.12.2010 nelle quali l'Ateneo è parte attrice	Totale	di cui relative all'anno 2007	di cui relative all'anno 2008	di cui relative all'anno 2009	di cui relative all'anno 2010
Recuperi crediti	28	5	11	7	5
Cause penali	3	/	/	2	1

LEGENDA:

- Il Totale riguarda tutti i ricorsi amministrativi e le cause civili/lavoro attualmente in essere (attive) e il cui fascicolo è detenuto presso l'Ufficio legale;

Nei conteggi totali e parziali non sono ricompresi i contenziosi extragiudiziali né le cause relative alle dichiarazioni stragiudiziali;