

**REPORT SUGLI INTERVENTI
PER IL PERSONALE TECNICO - AMMINISTRATIVO
NEL PERIODO 2000 - 2008**

Bologna, 12 maggio 2008

Premessa

Il presente documento ha lo scopo di illustrare, in modo sintetico, come sono state attuate le politiche di Ateneo relative ai trattamenti economici, alla formazione ed ai benefit di gruppo o individuali del personale tecnico – amministrativo nel periodo che va dal 2000 al 2008.

Restano quindi escluse dal report le politiche di contenimento e riduzione del precariato ed altre ancora relative al personale tecnico – amministrativo.

Poiché sono state realizzate iniziative molto diverse tra loro, sono stati identificati alcuni capitoli di riferimento, all'interno dei quali sono presentati in dettaglio gli elementi caratterizzanti.

Capitolo 1 – Aspetti retributivi e principali dinamiche nel periodo 2000-2005

Capitolo 2 - Aspetti retributivi e principali dinamiche nel periodo 2006-2008

Capitolo 3 – Il Salario Accessorio

Capitolo 4 – Pratiche di sviluppo – Formazione del Personale;

Capitolo 5 – Ulteriori interventi nel periodo 2005 - 2008

Capitolo 6 – Sintesi

Capitolo 1 - Aspetti retributivi e principali dinamiche nel periodo 2000-2005

1) Premessa – Confronto delle retribuzioni del personale tecnico amministrativo nel comparto Università

Sulla base delle informazioni contenute nell'archivio statistico del Conto Annuale del Ministero dell'Economia è stato possibile mettere a confronto le retribuzioni del personale tecnico amministrativo riferite al comparto Università e su più anni. Ciò è avvenuto attraverso un'analisi di *benchmarking* che si è concentrata sul confronto della situazione dell'Ateneo bolognese con i dati dell'intero comparto università, disponibili dal 2000 al 2005. In particolare ha riguardato le risorse impegnate e gli effetti della contrattazione integrativa sia per quanto concerne le progressioni economiche e di carriera, sia più in generale dei sistemi incentivanti. L'analisi dei dati e l'elaborazione dei valori relativa è stata condotta dalla Società Ref, società tra le più importanti in Italia che si occupano di analisi finanziarie e retributive.

Nota: I dati sono stati comparati in particolare rispetto a un campione nazionale di Atenei composto da circa 20 Atenei, diversi per dimensione, e che complessivamente coprono oltre il 50% dell'universo, sia in termini di numero di personale, sia in termini di massa retributiva. Per alcune analisi si è preso in considerazione anche un campione finalizzato di Atenei, quale sottoinsieme del campione nazionale che comprende Atenei affini per dimensione a quello bolognese (escludendo gli Atenei con meno di 1000 dipendenti e con più di 4000, ovvero i cd *outliers*).

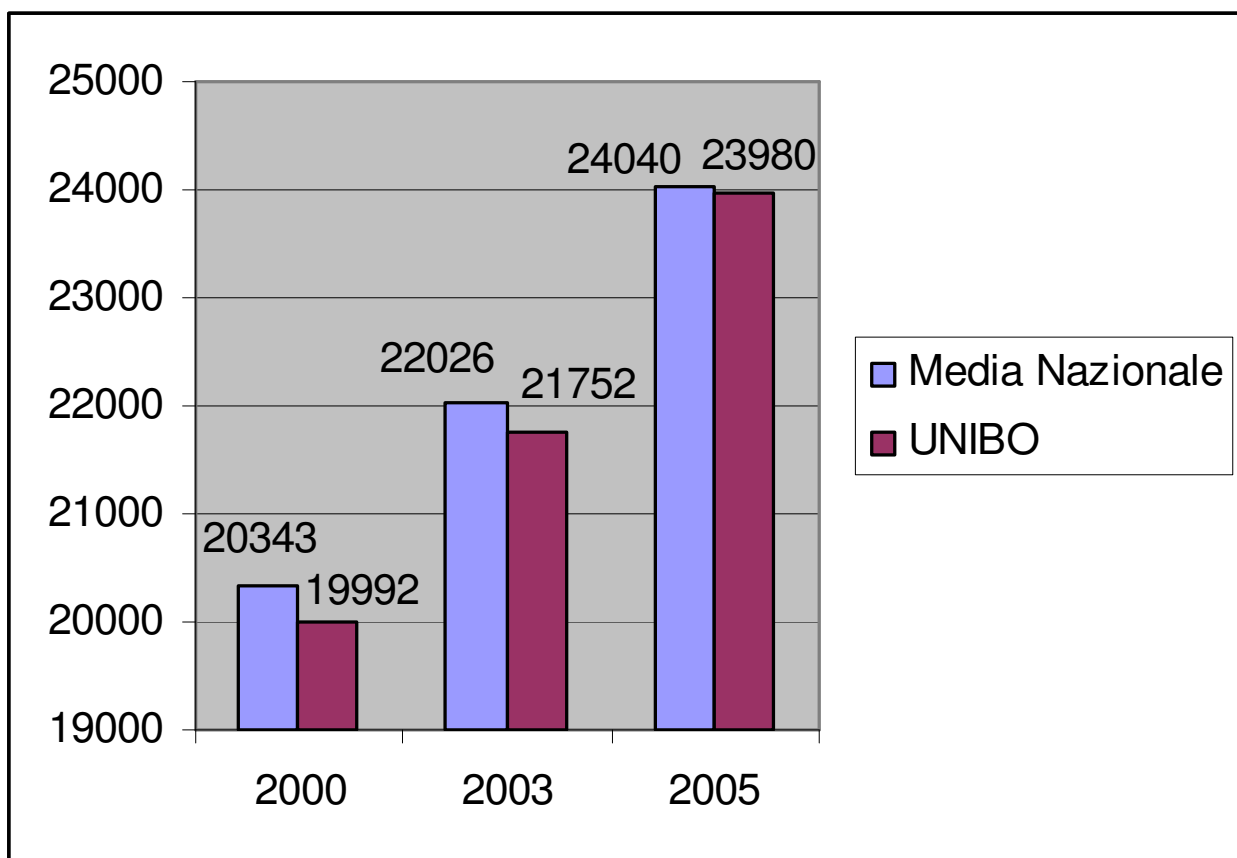
Si riportano di seguito le principali dinamiche riscontrate:

2) Retribuzione fissa, accessoria e complessiva

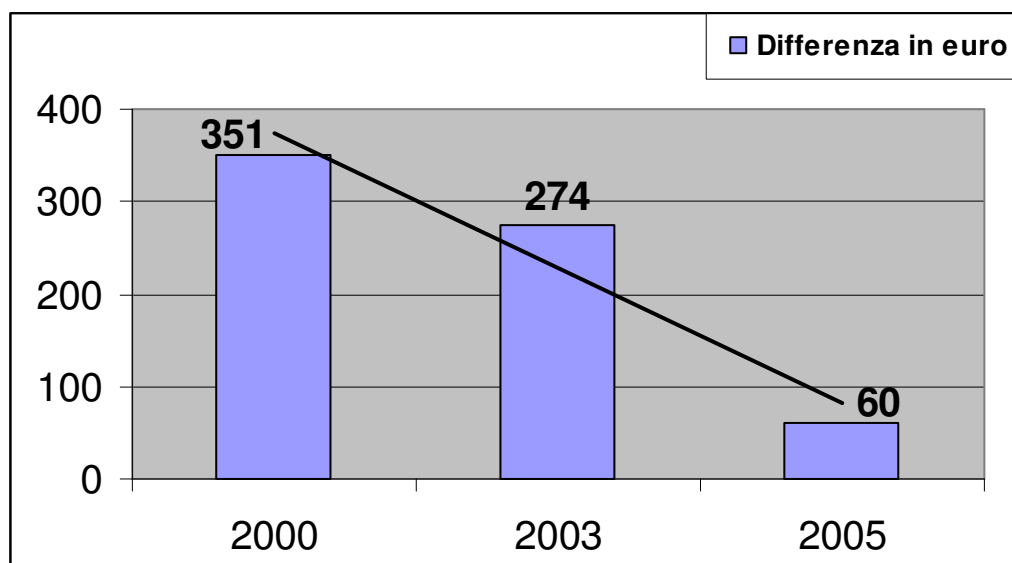
Per quanto riguarda la retribuzione complessiva si rileva un progressivo aumento della retribuzione fondamentale e di quella accessoria nel periodo compreso tra il

2000 e il 2005. Per l'anno 2000 valore Unibo pari a € 19.992 rispetto a quello del campione nazionale di € 20.343; per l'anno 2003 valore Unibo pari a € 21752 rispetto a quello del campione pari a 22026; per l'anno 2005 valore Unibo pari a € 23.980 rispetto a quello del campione di € 24.040).

CONFRONTO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA ANNUA MEDIA PRO CAPITE (IN EURO) TRA COMPARTO UNIVERSITA' E UNIBO DAL 2000 AL 2005



DIFFERENZA DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA MEDIA ANNUA PRO CAPITE (IN EURO) TRA COMPARTO UNIVERSITA' E UNIBO DAL 2000 AL 2005



La disaggregazione tra parte fissa e parte accessoria dello stipendio fornisce ulteriori elementi:

- *Parte fissa*: nel 2000 Unibo risultava collocarsi al di sotto del campione di riferimento su tutte le voci del trattamento fisso (valore medio retribuzione fissa di €17.162 rispetto a quello del campione di € 17.568 con un delta pari a € 406) negli anni successivi si ri-allinea progressivamente al campione (nel 2005 valore medio retribuzione fissa di € 19.918 rispetto a quello del campione di € 20.178 con un delta pari a € 261) caratterizzandosi inoltre per una diminuzione della Retribuzione Individuale di Anzianità - RIA (che riassume la quota di retribuzione legata all'anzianità di servizio) e per l'aumento dello "stipendio" (ovvero la parte stabile della retribuzione che si incrementa anche a seguito delle progressioni orizzontali).
- *Parte accessoria*: nel quinquennio 2000-2005 Unibo da un iniziale allineamento al campione si attesta nel 2005 in una posizione sopravanzata rispetto allo stesso (nel 2000 valore medio della retribuzione accessoria pari a € 2.830 rispetto a quella del campione di € 2.775 con un delta pari a € 54, nel 2005 valore medio della retribuzione accessoria pari a € 4.022 rispetto a quella del campione di € 3.862 con un delta pari a € 160).

3) Dinamica retributiva, del turnover e della carriera

La dinamica di crescita e di progressivo riallineamento dell'Università di Bologna rispetto ad dato nazionale si evince anche analizzando la cd *dinamica complessiva di fatto*. Essa si compone della dinamica da turnover (entrate e uscite) e di carriera (orizzontale e verticale) e dalla dinamica delle competenze fisse e accessorie della retribuzione.

Per quanto riguarda la dinamica per turnover e carriera (saldi occupazionali, progressioni orizzontali e verticali) nel quinquennio 2000-2005 Unibo sopravanza

sia il campione totale che quello finalizzato (la percentuale di effetto di turnover e di carriera complessiva per Unibo nel quinquennio è pari al 3,3 % rispetto al 3,2 % del campione finalizzato e al 3% del campione totale). Valori superiori alla media nel complesso Unibo li ha anche con riferimento alle competenze fisse e accessorie. Più in generale il *trend* si conferma anche analizzando la dinamica retributiva complessiva di fatto (che tiene conto della dinamica per competenze fisse, accessorie e per turnover e carriera) che vede Unibo attestarsi su valori che superano il campione (9,5% per unibo rispetto al 9,1 % del campione finalizzato e all' 8,7% del campione totale).

Il riallineamento nel corso degli ultimi 5 anni fa emergere anche valori superiori alla media specie nell'ultimo biennio 2004-2005 dove l'Università di Bologna manifesta valori sensibilmente più alti soprattutto rispetto ai valori del campione nazionale.

Capitolo 2 - Aspetti retributivi e principali dinamiche nel periodo 2006-2008

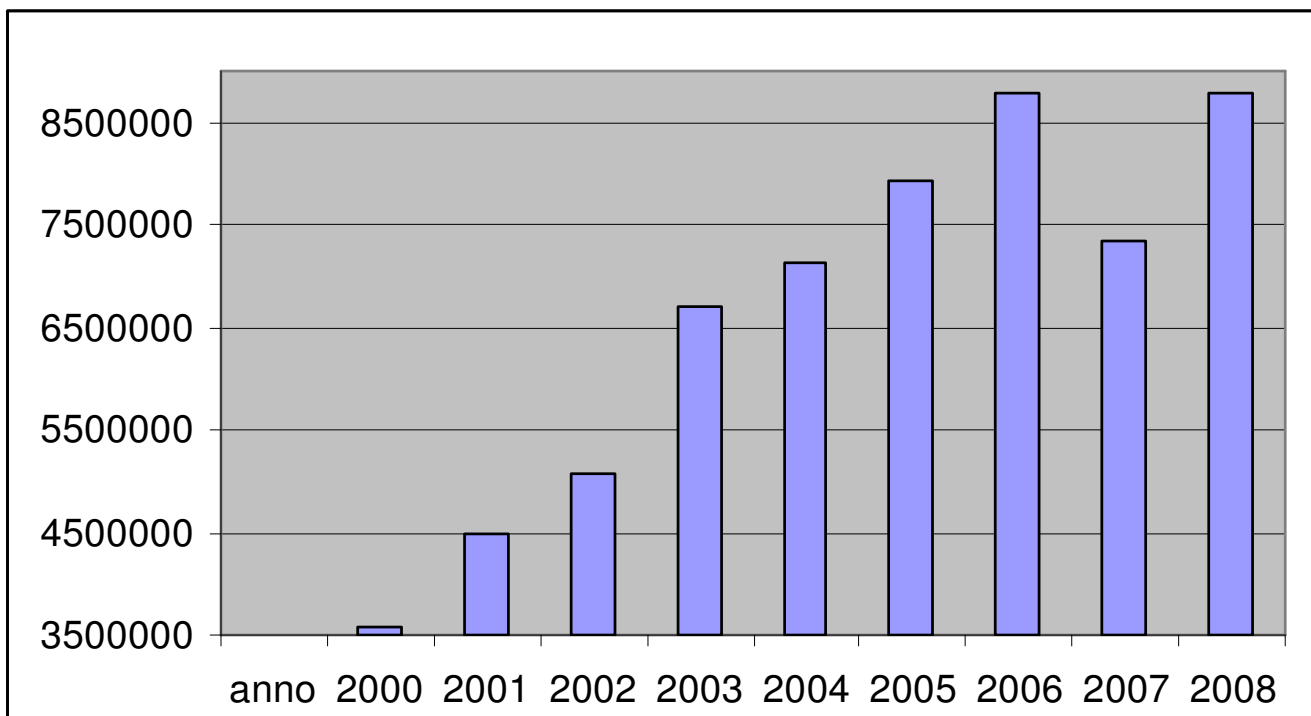
Le scelte successive al 2005 lasciano presumere che vi possa essere, quanto meno, il consolidamento dei risultati raggiunti ma molto probabilmente assisteremo ad una conferma del trend descritto. A sostegno di questa affermazione va ricordata la decisione già presa nel 2006 di garantire, se superate le selezioni, le progressioni economiche orizzontali per tutti i potenziali aventi diritto e cioè circa 1550 dipendenti (impatto finanziario stimato: **1.712.241 euro**). Inoltre, nel piano di fabbisogno triennale 2007 - 2009 del personale tecnico amministrativo deliberato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 30 ottobre scorso, sono state programmate **progressioni verticali** per un totale di circa **600 posti** (C4 equivalenti). Recentemente è stato definitino un primo contingente di bandi ed entro luglio 2008, salvo imprevisti, ne saranno emessi diversi per un totale di circa **170 posti**.

Quanto all'immediato futuro va ricordato che sono appena iniziate le trattative per il salario accessorio 2008 ed è volontà della Parte Pubblica di riservare particolare attenzione alle **progressioni orizzontali**, pur se nel rispetto delle norme di riferimento.

Capitolo 3 – Il salario accessorio e le progressioni orizzontali

Le scelte dell'Ateneo relativamente ai contratti collettivi integrativi locali sono ben documentate dal grafico di seguito riportato in cui figurano i fondi destinati a tali contratti. Si è passati da uno stanziamento di 3.579.853 euro nel 2000 a 8.774.452 nel 2006. Negli anni 2007 e 2008 gli stanziamenti sono stati i massimi consentiti dalla legge. In particolare nel 2007 si è trattato di 7.311.741 euro e nel 2008 sono disponibili 8.774.452 euro.

FONDI (IN EURO) DESTINATI AL SALARIO ACCESSORIO DAL 2000 AL 2008



In sintesi si tratta di un incremento superiore al 100% nell'arco di 6 anni (dal 2000 al 2006) e del mantenimento della quota massima consentita dalla legge per gli ultimi due anni.

Va specificato che le risorse destinate alle progressioni orizzontali a valere sui singoli contratti collettivi integrativi locali, dall'anno successivo a quello del biennio relativo vengono consolidati a bilancio nel capitolo degli stipendi.

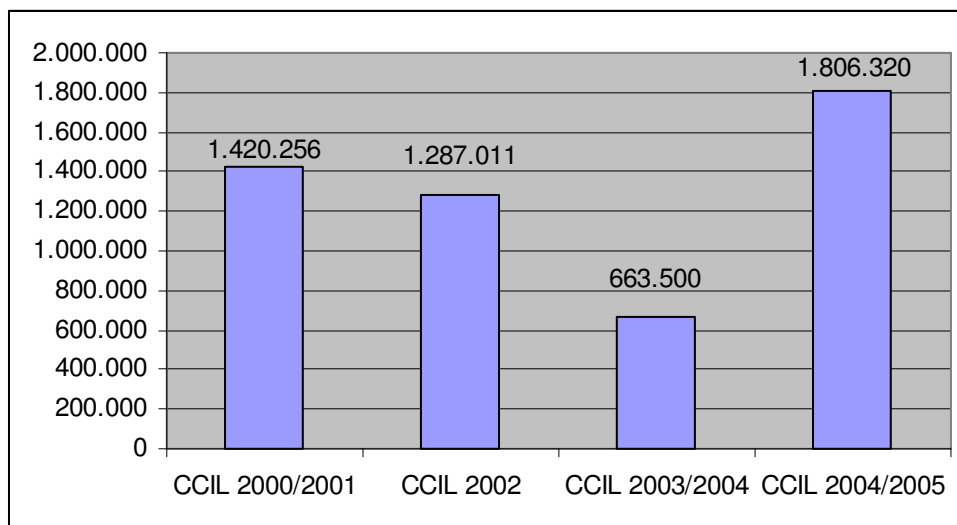
Le progressioni orizzontali

Le progressioni orizzontali sono un istituto che rientra tra quelli del salario accessorio.

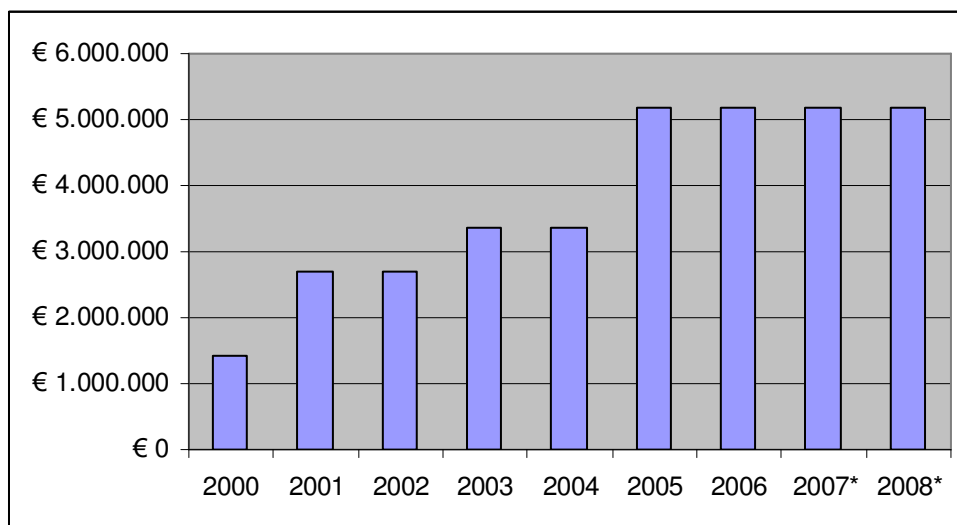
Va specificato che i fondi che vengono destinati a questo istituto, nell'anno successivo all'entrata in vigore del salario accessorio, vengono consolidati a bilancio nel fondo per gli stipendi fissi. Inoltre occorre considerare che queste risorse entrano a costituire la base pensionabile.

Di seguito l'entità delle somme destinate alle progressioni orizzontali in seguito ai singoli CCIL e l'impatto sul bilancio dell'Ateneo.

ENTITA' RISORSE (IN EURO) DESTINATE ALLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN RELAZIONE AI SINGOLI CCIL



IMPATTO SULLE SPESE FISSE (IN EURO) CONSEGUENTE ALLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI



Capitolo 4 - Pratiche di sviluppo e formazione del personale

L'Ateneo di Bologna nel triennio 2004 – 2006 si posiziona rispetto ai valori medi del Comparto Università in termini di maggior efficienza e maggiore ampiezza dell'offerta formativa (cfr. Tabelle 1 e 2);

L'offerta formativa è al di sopra del tasso di partecipazione ad attività di *Life Long Learning* auspicato dal Consiglio Europeo di Lisbona (almeno fino al 12% della popolazione adulta in età lavorativa - 25/64 anni) ed è superiore ai dati pubblicati nel 4° Rapporto EUROFOUND (per il settore pubblico si attesta su un

valore medio pari al 41% del personale formato e per il settore privato ad un valore medio pari al 21%)

Il *trend* della formazione in Unibo nel triennio 2004 – 2006 evidenzia complessivamente un aumento delle attività formative; delle ore di formazione fruite; dei partecipanti e del personale formato.

**Tabella 1 - Dati riepilogativi formazione 2004 - 2006
Confronto Università di Bologna - Comparto Università**

Anno di riferimento	2004		2005		2006	
Dati di sintesi	UniBo (v. assoluti)	Comparto (v. medi)	UniBo (v. assoluti)	Comparto (v. medi)	UniBo (v. assoluti)	Comparto (v. medi)
Tot. attività formative	324	48	525	54	479	60
Tot. ore erogate	4754	1151	6755	1741	6453	1957
Tot. partecipazioni	6275	609	5501	650	10280	857
tot ore fruite	39751	11295	39535	13520	63319	18204

n.b. Comparto Università: anno 2004 - 64 Atenei; anno 2005 - 63 Atenei; anno 2006 - 60 Atenei

**Tabella A- Indicatori formazione triennio 2004 - 2006
Confronto Università di Bologna - Comparto Università¹**

Dati di sintesi	2004		2005		2006	
	UniBo	Comparto Università	UniBo	Comparto Università	UniBo	Comparto Università ¹
Corsi per 100 dipendenti	11.5	4.8	18.2	5.0	16.5	6.1
Edizioni per 100 dipendenti	14.4	6.0	20.5	6.8	21.4	7.8

Inoltre, rispetto ai livelli di gradimento della formazione erogata rilevati, si registra una buona valutazione media relativa al gradimento (valore nel 2006 pari a 7.5 – con una scala da un minimo di 1 a un massimo di 10 – e riferito a circa l'80% delle attività promosse).

¹ Fonte dei dati: 8°, 9° e 10° Rapporto sulla formazione nella Pubblica Amministrazione – Dipartimento Funzione Pubblica (triennio 2004-2006)

L'investimento in formazione è definito sulla base di quanto richiesto dalla Funzione Pubblica per la predisposizione del Report annuale sulla formazione nella PA e comprende: personale interno addetto alla formazione; incarichi esterni - docenze, tutoraggio, noleggio attrezzature; spese di missione; spese di funzionamento; costi diretti: *ticket* di partecipazione ai corsi; costi indiretti per la preparazione della formazione; mancate entrate alta formazione.

Ciò premesso, nel triennio 2004-2006, l'investimento sostenuto dall'Università di Bologna si è progressivamente allineato ai valori medi del Comparto, superandone il valore nell'anno 2006.

Per quanto riguarda il 2007, l'investimento è pari allo 0,56% del monte salari del personale tecnico amministrativo ovvero € 547.710 su € 97.366.357,19; tali dati verranno comparati con i valori medi del Comparto Università pubblicati nel 11° Rapporto della formazione nella Pubblica Amministrazione - anno 2007, ad oggi non ancora resi disponibili dalla Funzione Pubblica.

Al dato quantitativo va associato quello qualitativo che vede l'Università di Bologna nell'arco degli ultimi quattro anni posizionarsi tra le prime dieci Amministrazioni Pubbliche ad aver sviluppato metodologie didattiche e modelli pedagogici segnalati nelle diverse iniziative dell'Associazione Italiana Formatori come buone prassi di sviluppo del personale.

**Tabella 2 - Dati investimento in formazione 2004 - 2006
Confronto Università di Bologna - Comparto Università**

Anno di riferimento	2004		2005		2006	
	UniBo (v. assoluti)	Comparto (v. medi)	UniBo (v. assoluti)	Comparto (v. medi)	UniBo (v. assoluti)	Comparto (v. medi)
Spesa per partecipante (€)	79,03	218,8	83,13	178,1	46,88	214,9
Spesa per ora erogata (€)	104,32	188,4	67,70	113,4	74,68	100,1
Spesa per ora fruita (€)	12,47	19,8	11,56	14,24	7,61	11,6
Spesa pro capite	212,61	218,76	221,40	178,09	166,00	214,90
Incidenza dell'investimento in formazione sul monte salari	0,58	0,70	0,43	0,50	0,69	0,54

n.b. Comparto Università: anno 2004 - 64 Atenei; anno 2005 - 63 Atenei; anno 2006 - 57 Atenei

Precisazioni sui dati relativi all'analisi retributiva

Precisazione sul campione di riferimento: sia relativamente al campione nazionale che a quello finalizzato la società Ref ha mantenuto l'anonimato sui nomi degli Atenei che lo compongono.

Sono state fornite le caratteristiche dei campioni:

a) *campione nazionale*: composto da circa 20 Atenei, diversi per dimensione, e complessivamente coprono oltre il 50% dell'universo di riferimento sia in termini di numero di personale che in termini di massa retributiva.

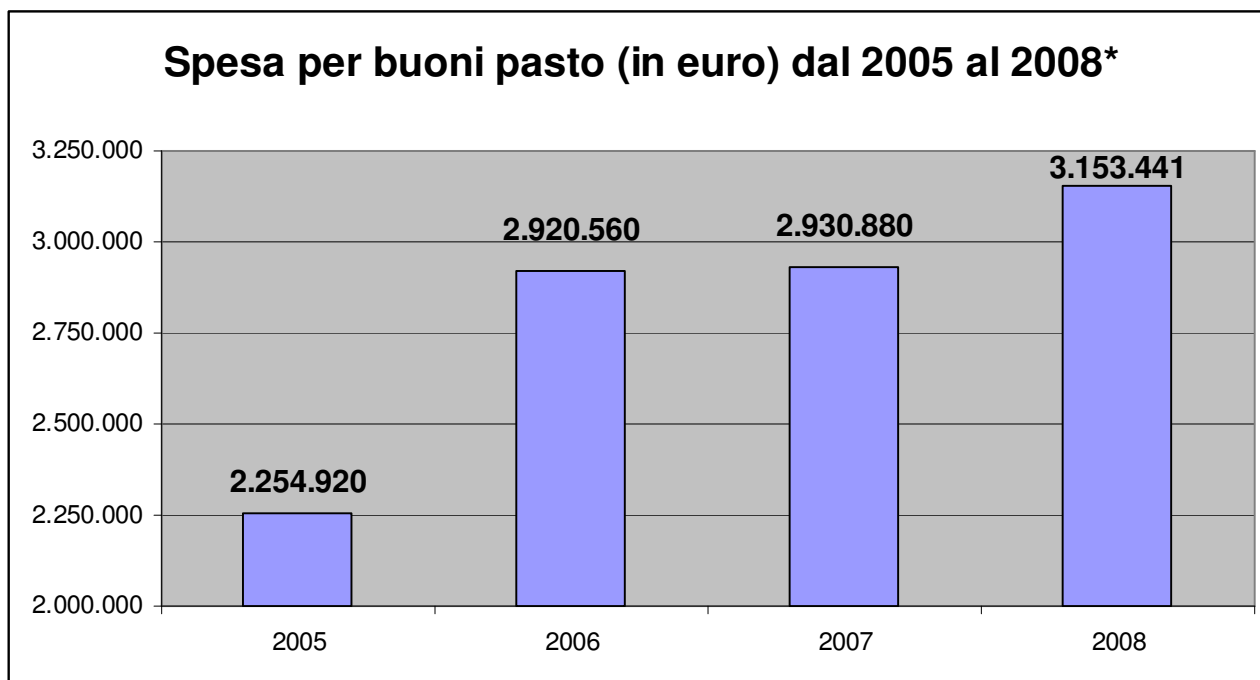
b) *campione finalizzato*: è un sottoinsieme del campione nazionale, che comprende gli atenei affini per dimensione a quello bolognese (sono stati esclusi gli Atenei con un numero di dipendenti sotto ai 1000 e sopra ai 4000, mantenendo analoga la rappresentatività).

Nel documento si fa riferimento al *campione nazionale* nel punto 2 (sia nelle comparazioni della retribuzione complessiva che in quelle del dato disaggregato di retribuzione fissa e accessoria) e nel punto 3 quando viene riportata la dicitura "campione totale". Nei casi in cui viene fatto riferimento al campione finalizzato questo è stato specificato (in particolare nel punto 3 relativamente alle comparazione negli anni rispetto alla dinamica per turnover e di carriera).

Capitolo 5 – Ulteriori interventi nel periodo 2005 - 2008

Buoni pasto

L'incremento del valore complessivo dei buoni pasto nel triennio dal 2005 (anno coincidente con il "raddoppio" del valore nominale del buono pasto da € 5,16 a € 10,32) al 2007 è stato pari a circa il 30% con una evoluzione da € 2.254.920 (anno 2005) a € 2.930.880 (anno 2007).

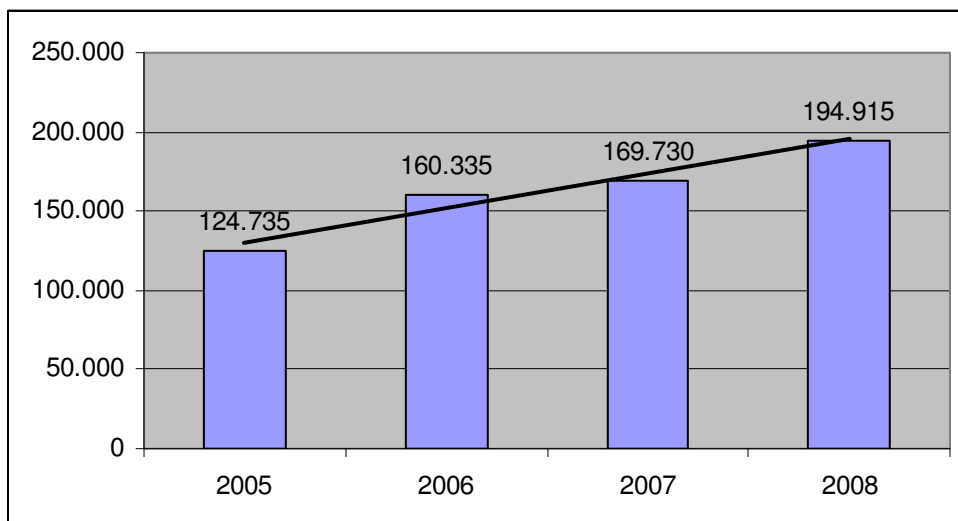


* per il 2008 è stata indicata la spesa prevista a bilancio.

Agevolazioni relative ai trasporti (vale per tutto il personale: docente e tecnico - amministrativo)

La prima convenzione è stata firmata nel 2005. Le effettive spese sostenute sono presentate nel grafico che segue.

CONTRIBUTO NETTO DELL'ATENEO (IN EURO)

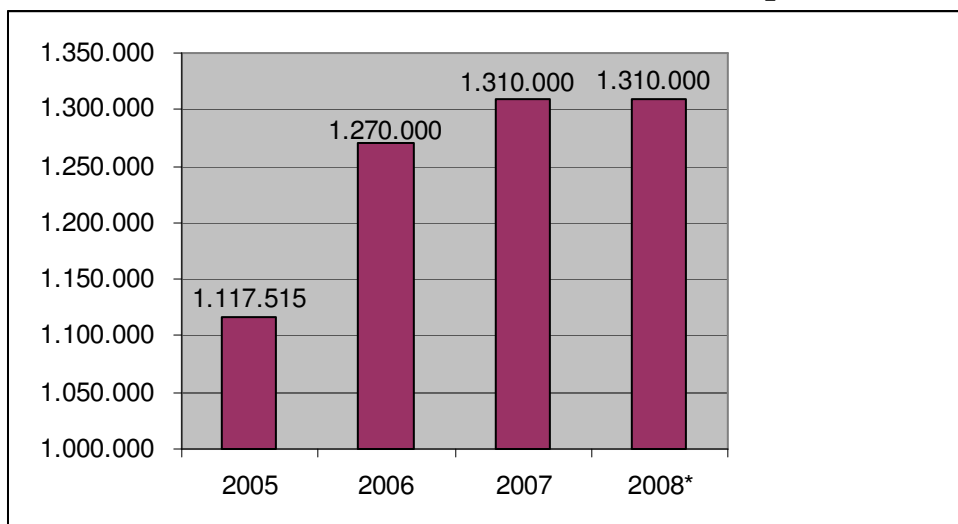


Conto terzi - Fondo comune

Il Regolamento relativo alle prestazioni in conto terzi prevede che una quota pari al 20% dell'utile venga ripartita tra il personale tecnico amministrativo.

Nel grafico che segue sono riportate le somme relative agli ultimi tre anni.

FONDI DERIVANTI DAL FONDO COMUNE nel periodo 2005 - 2008



* il valore relativo al 2008 è stimato mantenendo invariata la somma del 2007 nonostante il trend in crescita degli ultimi anni.

Sussidi

Il sussidio è costituito da una somma di denaro assegnata a fondo perduto dall'Ateneo ai propri dipendenti, destinata a finanziare una quota delle spese che essi hanno sostenuto in seguito ad eventi particolari nella propria vita.

Il sussidio viene attribuito sulla base delle regole indicate nell'Accordo di Ateneo sui sussidi del 2005 concordato con le Rappresentanze dei Lavoratori. I sussidi sono decisi da una Commissione di Ateneo.

Dal 2005 al 2008 la somma stanziata a bilancio per i sussidi è stata pari a **51.645 euro**.

Trattamenti accessori individuali

Conto terzi - Riparto

Il Personale tecnico amministrativo afferente alle Strutture di Ateneo che svolgono attività in conto terzi possono partecipare al riparto degli utili secondo quanto stabilito dal titolare e dal Consiglio della Struttura.

Area dell'Ufficio Tecnico

Il Personale tecnico amministrativo che svolge funzioni all'interno dell'area dell'Ufficio Tecnico, in relazione a precise disposizioni della cosiddetta legge Merloni, può percepire un trattamento accessorio individuale.

Convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale

Il Personale tecnico amministrativo che rientra nella convenzione con le Strutture del Servizio Sanitario Nazionale, in relazione ad accordi tra l'Università e le Aziende Ospedaliere, percepisce un'integrazione del trattamento economico derivante dall'Università.

Capitolo 6 – Sintesi

Nel documento si è cercato di rappresentare, attraverso dati, tabelle e grafici, come sono state attuate le politiche dell'Ateneo per il personale tecnico amministrativo, relativamente al trattamento stipendiale, al trattamento accessorio, alla formazione e ad ulteriori interventi generali o individuali. Non figurano quindi altri punti cardine delle politiche di Ateneo per il personale tecnico amministrativo come l'attenzione al fenomeno del precariato (vedi protocollo di intesa sulla stabilizzazione del 25 luglio u.s.) e altri servizi.

In particolare, dal 2005 al 2008 è possibile ricavare un incremento delle assegnazioni totali relative al personale tecnico amministrativo.