



# Rilevazione delle competenze del personale tecnico amministrativo 2011

## Indice

PREMESSA	pag.	2
ANALISI DEI DATI		
1. Caratteristiche del campione		3
2. Analisi dei dati raccolti		6
2.1 Competenze non certificate		6
2.1.1 Esperienze lavorative precedenti al rapporto di lavoro con l'Ateneo		7
2.1.2 Autovalutazione delle competenze acquisite al di fuori di percorsi formali		9
2.1.3 Attitudini e preferenze personali		11
2.2 Competenze certificate		13
2.2.1 Titolo di studio		13
2.2.2 Abilitazione professionale o iscrizione all'albo		15
2.2.3 Competenze linguistiche		16
2.2.4 Competenze informatiche		19
2.2.5 Nomina a cultore della materia		20
2.2.6 Pubblicazioni		21
2.2.7 Componente di commissioni di concorso, giudicatrici o di valutazione comparativa		21
2.2.8 Partecipazione a commissioni, gruppi di lavoro, progetti e incarichi esterni		22
2.2.9 Progettista, tutor, docente, relatore in corsi di formazione e seminari		22
2.2.10 Formazione		23
CONCLUSIONI		27

## PREMESSA

Così come previsto dalle *Linee generali del programma annuale di attività dell'Ateneo* e nel *Piano della performance 2011*, la Rilevazione delle competenze del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, intrapresa per la prima volta nel 2010, è stata estesa, nel 2011, fino a coprire un campione pari al 44,42% dei dipendenti tecnico amministrativi in servizio a tempo determinato e indeterminato (633 dipendenti).

Rispetto alla versione precedente del questionario proposto in modalità online sul portale Aulaweb, oltre ad una razionalizzazione di alcune voci, si è proceduto alla rilevazione, sperimentale e mediante autovalutazione, anche delle competenze acquisite al di fuori di percorsi formali. E' stata inoltre ampliata la rilevazione delle competenze informatiche (ICT), grazie all'integrazione con un questionario specifico progettato e curato da CSITA.

I dati rilevati in questa seconda fase sono relativi a:

### *Competenze non certificate*

1. esperienze lavorative precedenti al rapporto di lavoro con l'Ateneo
2. autovalutazione delle competenze acquisite al di fuori di percorsi formali
3. attitudini e preferenze personali

### *Competenze certificate*

4. titolo di studio
5. abilitazione professionale o iscrizione all'albo
6. competenze linguistiche
7. competenze informatiche
8. nomina a cultore della materia
9. pubblicazioni
10. componente di commissioni di concorso, giudicatrici o di valutazione comparativa
11. partecipazione a commissioni, gruppi di lavoro, progetti e incarichi esterni
12. progettista, tutor, docente, relatore in corsi di formazione e seminari
13. formazione.

## ANALISI DEI DATI

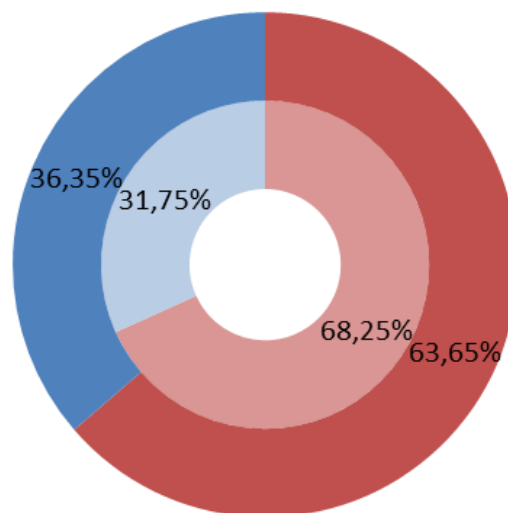
### 1. Caratteristiche del campione

Al 1 luglio 2011 hanno partecipato alla *Rilevazione delle competenze* 633 dipendenti su 1425.

Le tabelle e i grafici seguenti rappresentano i dati relativi a genere, età, categoria, area e sede di servizio del personale che ha partecipato al questionario, e il loro confronto con gli stessi dati analizzati sull'organico tecnico amministrativo totale di Ateneo.

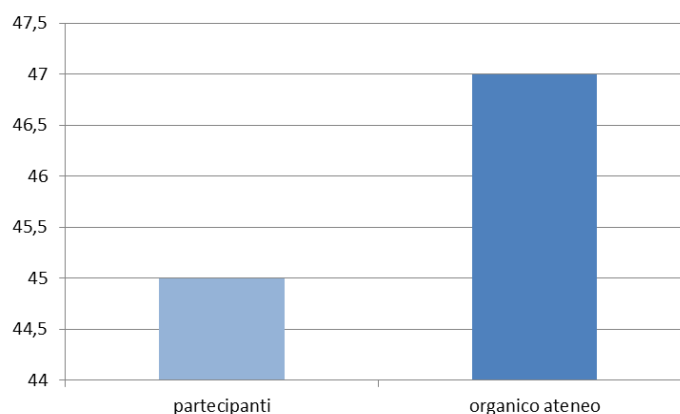
#### Genere

genere	partecipanti	organico ateneo	percentuale partecipanti su organico
femminile	432	907	47,63%
maschile	201	518	38,80%
totale	633	1425	44,42%



#### Età

età	partecipanti	organico ateneo
età media	45	47

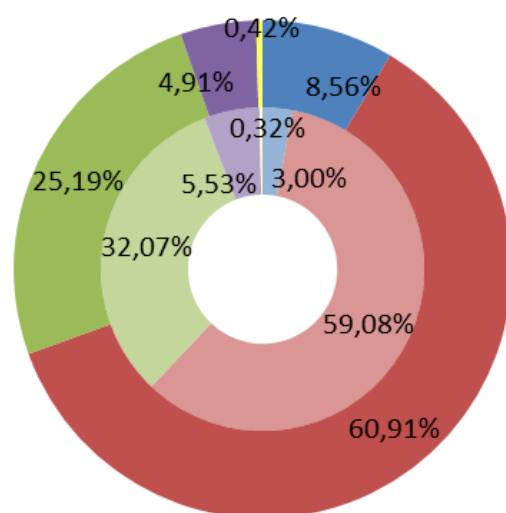


Dall'analisi di tali dati, in relazione al genere, emerge che le donne hanno partecipato alla mappatura in maniera molto più significativa degli uomini; infatti il 68,25% dei partecipanti è di sesso femminile (contro il 31,75% degli uomini), ossia ha risposto il 47,63 % del personale femminile dell'Ateneo contro il 38,80% di quello maschile, dimostrando quindi un maggiore interesse e una più alta disponibilità nei confronti del progetto di analisi delle competenze.

L'età media dei partecipanti, che risulta essere di 45 anni, è più bassa di due anni dell'età media del personale dell'Ateneo, indicando una maggiore disponibilità dei dipendenti più giovani alla partecipazione all'indagine.

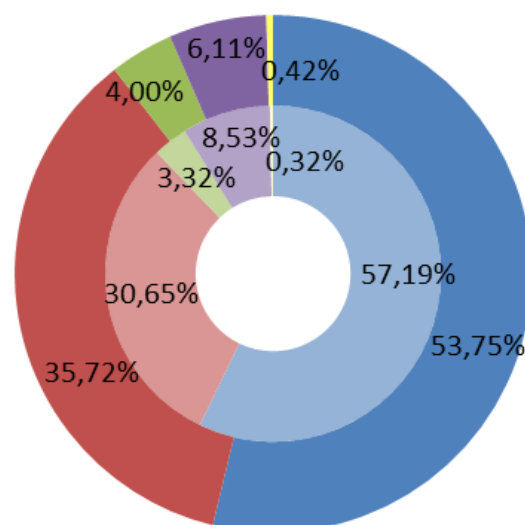
### Categoria

categoria	partecipanti	organico ateneo	percentuale partecipanti su organico
B	19	122	15,57%
C	374	868	43,09%
D	203	359	56,55%
EP	35	70	50,00%
dirigenti	2	6	33,33%
totale	633	1425	44,42%



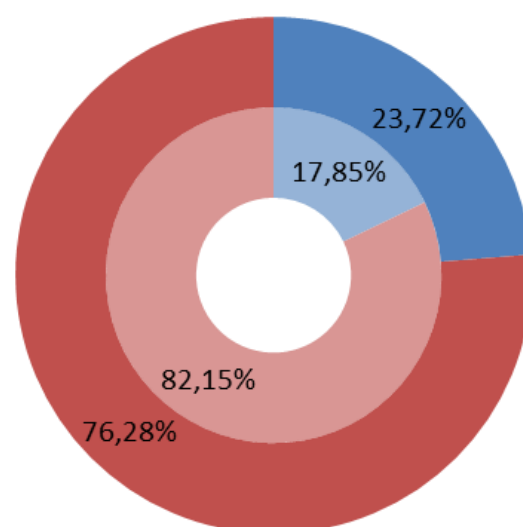
### Area

area	partecipanti	organico ateneo	percentuale partecipanti su organico
amministrativa	362	766	47,26%
tecnica	194	509	38,11%
sociosanitaria	21	57	36,84%
biblioteche	54	87	62,07%
dirigente	2	6	33,33%
totale	633	1425	44,42%



## Sede di servizio

sede	partecipanti	organico ateneo	percentuale partecipanti su organico
amministrazione centrale	133	338	33,43%
strutture didattico scientifiche e di servizio	520	1087	47,84%
<b>totale</b>	<b>633</b>	<b>1425</b>	<b>44,42%</b>

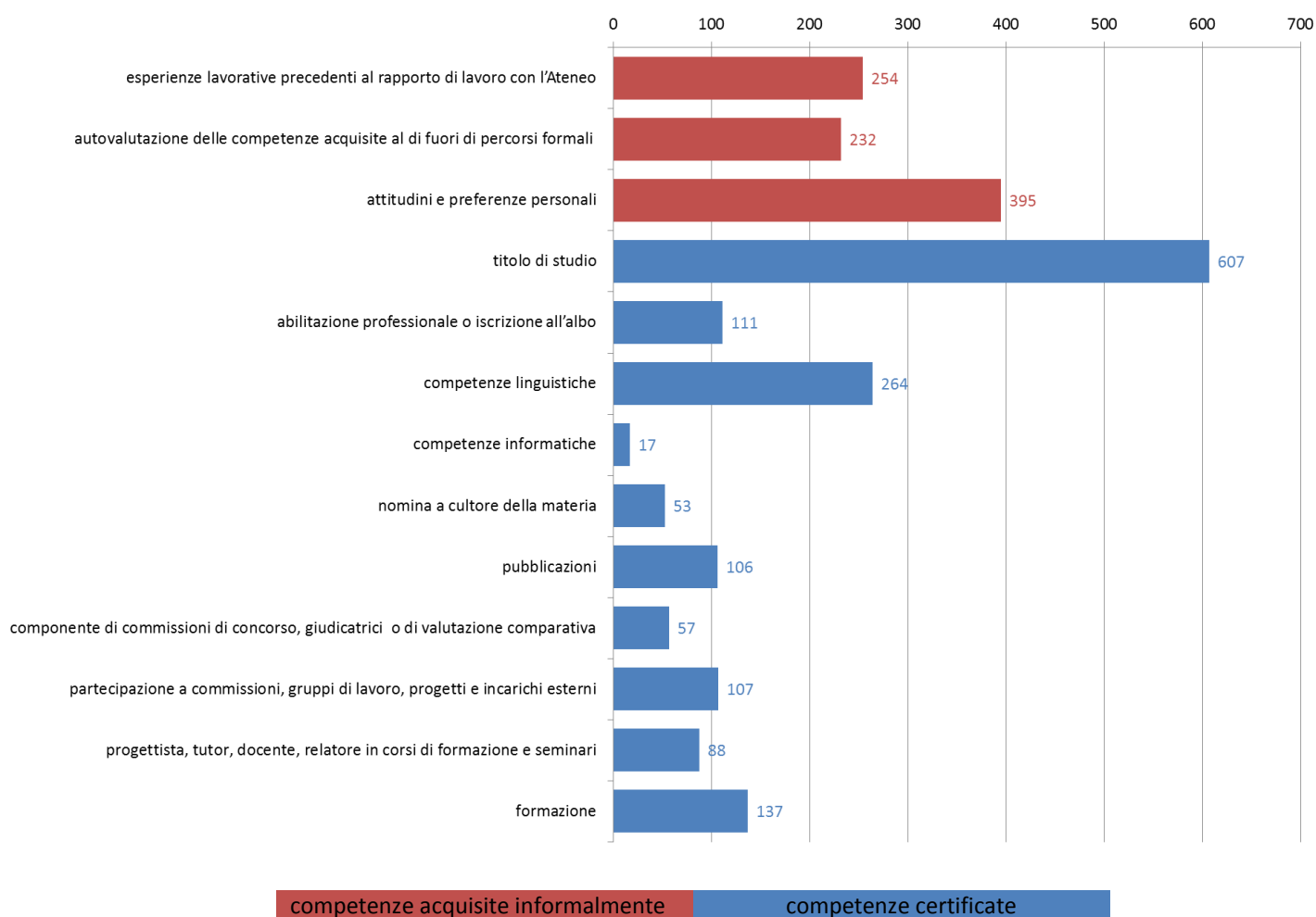


Per quanto riguarda più propriamente i dati relativi all'attività lavorativa del campione, l'analisi dei dati raccolti indica che la categoria che si è dimostrata più coinvolta percentualmente nel progetto è la categoria D (il 56,55% dei dipendenti di categoria D in organico), seguita dalla categoria EP (50%), dalla categoria C (43,09%) - che è la categoria comunque più rappresentata nel campione dal punto di vista numerico includendo il 59,08% dei partecipanti -, dai dirigenti (33,3%) mentre meno di un sesto dei dipendenti di categoria B ha partecipato all'indagine (15,57%). In relazione all'area di appartenenza dei partecipanti, la maggiore percentuale di adesione si è registrata tra i dipendenti appartenenti all'area biblioteche (ha partecipato il 62,07% dei dipendenti dell'area, rispetto a una media del 44,42%), seguita, con largo margine di distacco, dall'area amministrativa (47,26%), tecnica (38,11%), sociosanitaria (36,84%) e dirigenziale (33,33%). In riferimento, infine, alla sede di servizio del campione, la partecipazione è stata decisamente più ampia per i dipendenti in servizio presso le strutture didattico scientifiche, infatti il 47,84% di loro ha partecipato al questionario, quasi uno su due, rispetto ad una adesione del 33,43% (uno su tre) del personale in servizio presso l'amministrazione centrale (Uffici in staff al Rettore, alla Direzione Amministrativa e Dipartimenti dirigenziali).

## 2. Analisi dei dati raccolti

Entrando nel merito dei dati raccolti, è possibile svolgere una prima analisi degli stessi, mantenendo la suddivisione proposta con il questionario.

Un dato interessante deriva dall'analisi dei dati relativi alla compilazione delle diverse sezioni del questionario. 633 dipendenti hanno compilato almeno una delle sezioni, in particolare:



**grafico 1: compilazione sezioni del questionario di rilevazione**

Si può notare come le sezioni più compilate sono quelle relative alle competenze certificate (in blu), registrando una media di 294 compilazioni rispetto alle 155 delle competenze non certificate (in rosso). La sezione più compilata è quella relativa al titolo di studio, che hanno inserito in 607 (96%): in effetti essa è anche l'unica voce che descrive una competenza per così dire "obbligatoria", possedendo tutti almeno un titolo di studio. La seconda sezione più compilata è comunque relativa alle competenze informali, in particolare quella relativa a "attitudini e preferenze personali", compilata da 395 dipendenti (62%), notevole se si considera che le competenze informali sono state censite in un solo trimestre. La rilevazione delle competenze linguistiche certificate ha coinvolto il 42% dei partecipanti, le esperienze lavorative precedenti al rapporto con l'ateneo, non certificate, il 40%, la sezione relativa alle competenze autovalutate il 37%. Seguono le sezioni relative alla formazione (22%), alla partecipazione a

commissioni e gruppi di lavoro e alle pubblicazioni (17%); infine le sezioni riguardanti il ruolo nell'organizzazione di eventi formativi (14%), la partecipazione a commissioni di concorso e giudicatrici (9%), la nomina a cultore della materia (8%). La sezione meno compilata in assoluto è quella relativa alle competenze informatiche certificate, con 17 compilazioni (3%), probabilmente a causa della presenza del più specifico questionario progettato e curato da CSITA.

## 2.1 Competenze non certificate

### 2.1.1 Esperienze lavorative precedenti al rapporto di lavoro con l'Ateneo

Il questionario chiedeva di elencare fino a 5 esperienze lavorative avute prima dell'assunzione presso l'Università degli studi di Genova. Di queste era possibile indicare:

- natura del rapporto di lavoro: tempo indeterminato, tempo determinato, collaborazione esterna, altre forme di lavoro autonomo) a risposta chiusa;
- ruolo: ausiliario-operaio, impiegato, funzionario-quadro, dirigente, insegnante, imprenditore, artigiano, libero professionista, a risposta chiusa;
- attività: amministrativo contabile, tecnica, bibliotecaria, ausiliaria, informatica, supporto alla ricerca, supporto alla didattica, insegnante etc; a risposta chiusa;
- ente: esatta denominazione dell'ente o ditta datore di lavoro; a risposta aperta;
- ramo: comparti della pubblica amministrazione, settori privati, libera professione, a risposta chiusa;
- periodo: dal: anno d'inizio rapporto di lavoro; al: anno del termine del rapporto di lavoro.

Hanno compilato questa voce del questionario 254 dipendenti (il 40,13% del campione), indicando di avere svolto le seguenti tipologie di attività:

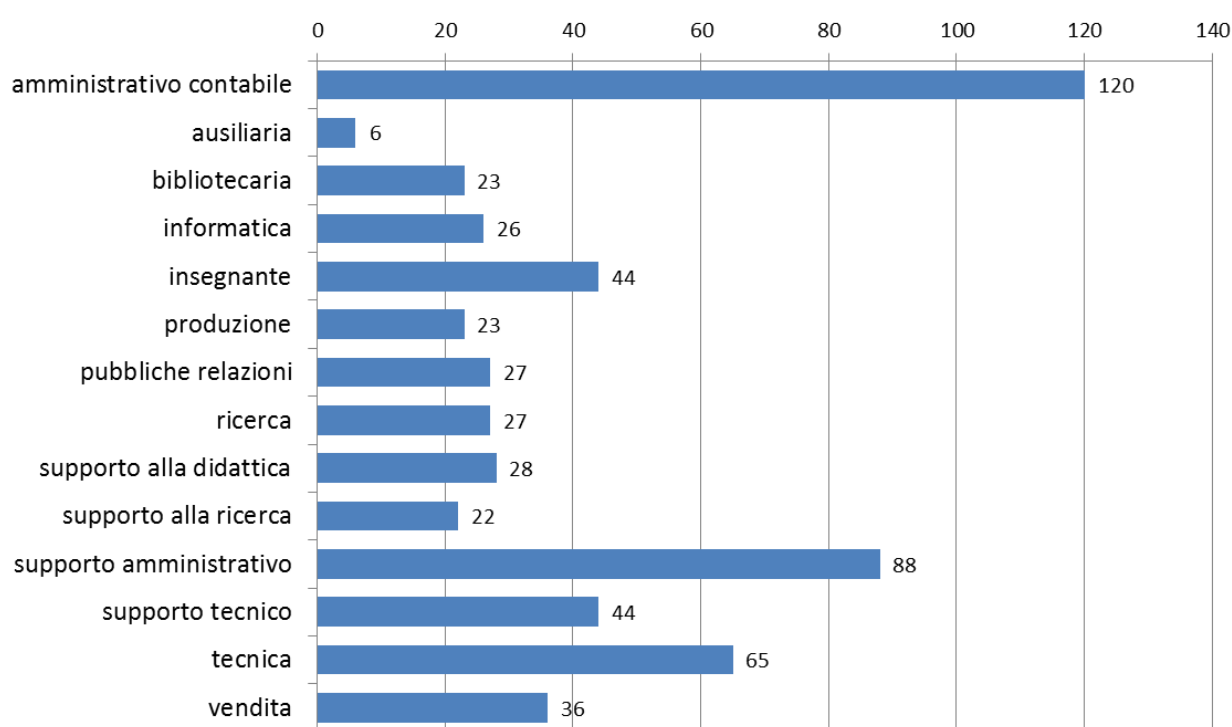
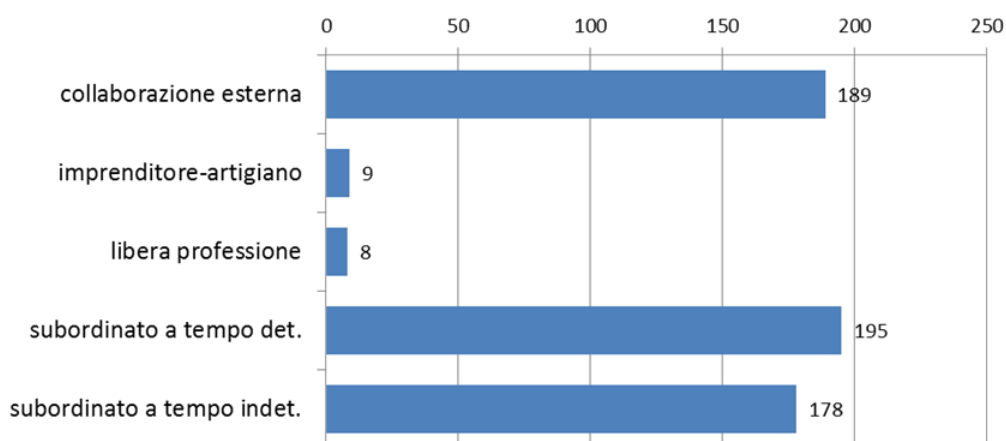


grafico 2.1: esperienze lavorative precedenti - per attività

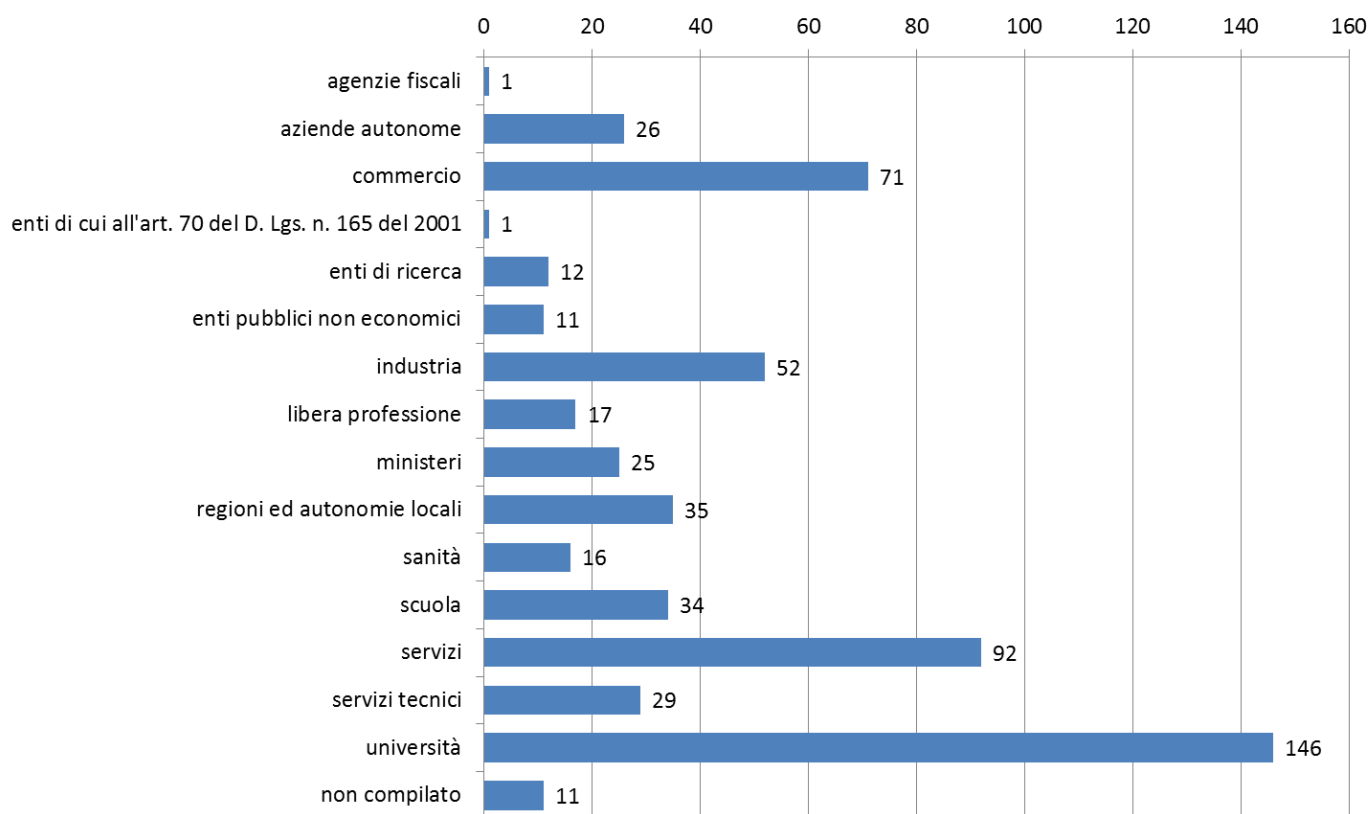
Le esperienze lavorative precedenti al rapporto di lavoro con l'Ateneo elencate sono in totale 579 (una media di 2,3 esperienze per dipendente). Di queste, più di un terzo è stata di natura amministrativo-contabile e di supporto amministrativo. Le attività tecniche e di supporto tecnico sono state un quinto del totale. Le esperienze nel campo dell'insegnamento sono state 44, le attività di vendita 36, tra 22 e 28 le altre attività, con un minimo di 6 per attività di natura ausiliaria.

Rispetto al ruolo ricoperto in tali esperienze lavorative, il quadro è il seguente:



**grafico 2.2: esperienze lavorative precedenti - per ruolo**

Emerge chiaramente una netta prevalenza di attività svolte in qualità di dipendenti, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato (195 e 178 su 579 esperienze), e in qualità di collaboratori esterni (189). Come si può vedere dal grafico, sono inferiori a una decina le attività di libera professione e di imprenditore-artigiano.



**grafico 2.3: esperienze lavorative precedenti - per ramo**



Per quanto riguarda il ramo di attività nel quale le esperienze lavorative sono state svolte, ben 146 riguardano l'Università (per la quasi totalità quella genovese, in rapporti precedenti a quello attualmente svolto: a indicare che molti un buon numero di rapporti di collaborazione o di rapporti a tempo determinato si sono poi stabilizzati). Rami di provenienza sono inoltre quello dei servizi (92), del commercio (71) e dell'industria (52). Ben rappresentate le esperienze nel pubblico impiego in generale, soprattutto presso Regioni ed autonomie locali, scuola, ministeri.

Ultimo dato interessante rispetto alle precedenti esperienze lavorative del campione è la durata media delle stesse (compilata in 327 esperienze su 579), che è pari a 3 anni e 7 mesi, abbastanza alta se si pensa alla situazione di precarietà che caratterizza l'attuale mondo del lavoro lavorativo.

### 2.1.2 autovalutazione delle competenze acquisite anche al di fuori di percorsi formali

Come novità rispetto alla precedente rilevazione, nel questionario 2011 è stata introdotta una sezione dove inserire le competenze acquisite dal personale al di fuori dei percorsi formali, individuate mediante autovalutazione in relazione al livello di competenza raggiunto. Per agevolare sia l'inserimento che la lettura dei dati, le diverse competenze possedute sono state ricondotte alle seguenti macro aree:

- area bibliotecaria – documentale –archivistica
- area economico – finanziaria – contabile
- area edilizia – manutenzione – sicurezza – patrimonio
- area giuridica
- area informatica<sup>1</sup>
- area linguistica
- area metacompetenze<sup>2</sup>
- area supporto alla didattica e orientamento
- area supporto alla ricerca
- area tecnico scientifica e di laboratorio

Per ciascuna competenza dichiarata, i partecipanti hanno potuto esprimere un livello di competenza, autovalutandolo da 1 a 5, secondo la seguente scala:

1 = dimensione cognitiva: conoscenza acquisita nei fondamenti teorici e mai messa in pratica;

2 = dimensione operativa: competenza acquisita e utilizzata nella pratica;

3 = dimensione cognitiva e operativa: competenza acquisita nei fondamenti teorici e utilizzata nella pratica;

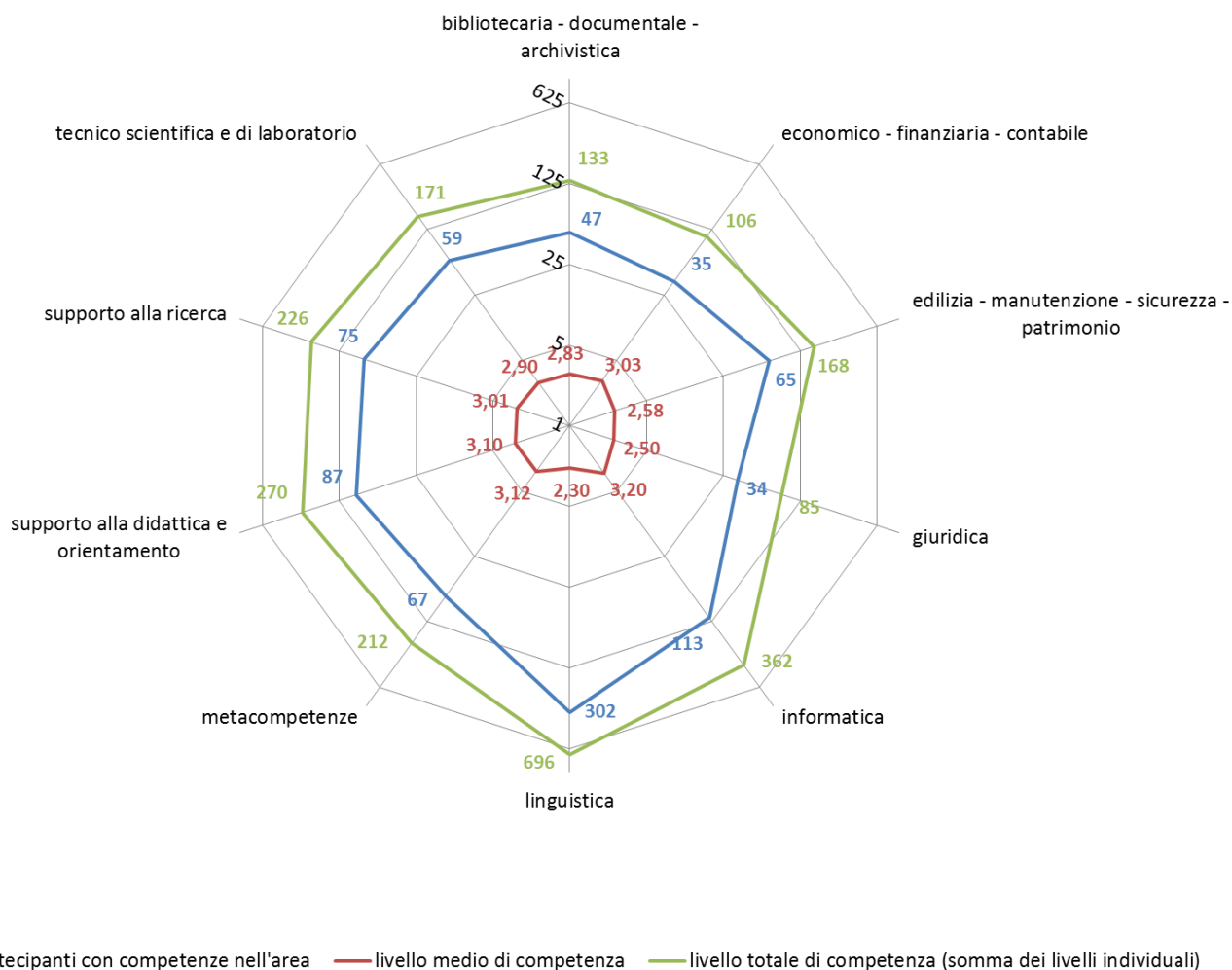
4 = dimensione cognitiva e operativa di grado elevato: competenza acquisita nei fondamenti teorici e utilizzata nella pratica con elevato grado di specializzazione;

---

<sup>1</sup> Le competenze informatiche trovano uno strumento di rilevazione più specifico e approfondito nel questionario progettato e curato da CSITA, linkato in corrispondenza.

<sup>2</sup> Comprende le competenze in materia di comunicazione, pubbliche relazioni, organizzazione, gestione delle risorse etc.

5 = dimensione cognitiva, operativa e inferenziale: competenza acquisita nei fondamenti teorici e utilizzata nella pratica per progettare e realizzare strategie.



**grafico 3: competenze acquisite anche al di fuori di percorsi formali**

Il grafico a radar che precede aggrega gli aspetti più rilevanti delle competenze informalmente acquisite dai partecipanti alla rilevazione, proponendo dati sia di natura qualitativa, relativi alla natura delle competenze, che quantitativa, in relazione al livello medio e complessivo di competenza autovalutata dal campione, utile ad esempio in un'ottica di bilancio delle competenze, di analisi dei fabbisogni formativi, di analisi organizzativa del potenziale, ecc.

Dall'analisi dei dati raccolti si può notare (linea blu) come la maggior parte delle competenze dichiarate sia relativa all'area linguistica (302, il 34 % del totale delle competenze dichiarate), con un livello medio (linea rossa) di 2,3 punti su 5, corrispondente a una competenza per lo più acquisita e utilizzata nella pratica, che rappresenta il livello medio più basso tra quello autovalutato in relazione alle diverse aree di competenza. Seguono, a molta distanza, l'area informatica (13%) cui corrisponde la percezione di livello di competenza più alta, con una media di 3,2 punti, correlata ad una competenza acquisita nei fondamenti teorici e utilizzata nella pratica con elevato grado di specializzazione; seguono le aree supporto a didattica e orientamento (10%); supporto alla ricerca e area metacompetenze (8%); area edilizia – manutenzione – sicurezza e patrimonio e area tecnico scientifica e di laboratorio (7%);

chiudono le aree bibliotecaria – documentale – archivistica (5%) e le aree economico – finanziaria – contabile e giuridica (4%).

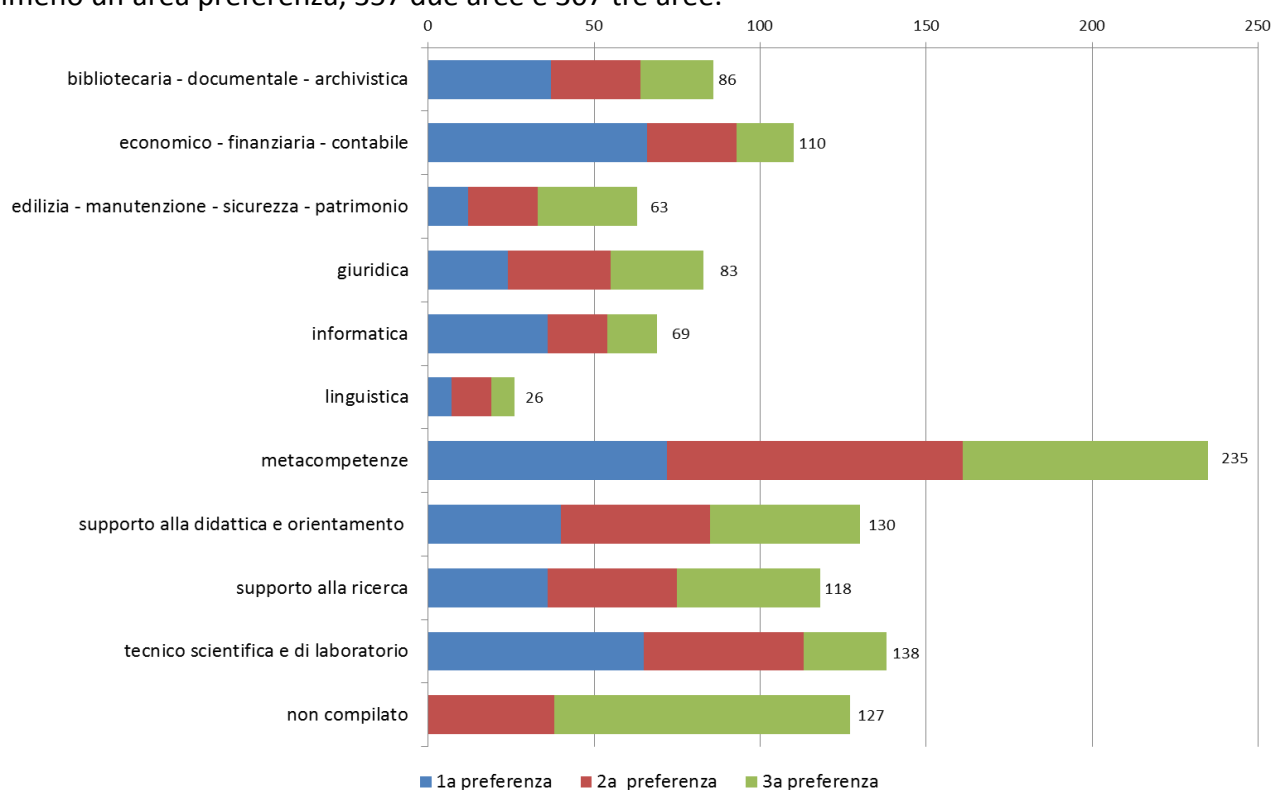
Analizzando il dato aggregato del livello di competenza (linea verde), che combina il numero delle competenze dichiarate nelle diverse aree con il livello di competenza indicato, fornendo il livello di competenza complessivo per ogni area presente nel campione, possiamo vedere come il maggior livello assoluto sia raggiunto nell'area linguistica (grazie all'alta percentuale di diffusione della competenza, malgrado il livello basso della stessa) con il 29% del totale, seguito dall'area informatica (15%), in questo caso aiutata dall'alto livello di competenza dichiarato; dalle aree supporto alla didattica e orientamento (11%) e alla ricerca e l'area delle metacompetenze (9%); seguono l'area edilizia – manutenzione – sicurezza e patrimonio e l'area tecnico scientifica e di laboratorio (7%); chiudono le aree bibliotecaria – documentale – archivistica (5%) e le aree economico – finanziaria – contabile (4%) e giuridica (4%).

Le competenze linguistiche e informatiche non certificate saranno analizzate più nel dettaglio nelle sezioni delle competenze certificate relative a tali ambiti.

### 2.1.3 attitudini e preferenze personali

Questa sezione raccoglie le attitudini lavorative dei partecipanti e la loro propensione al cambiamento; il personale poteva indicare tre aree, in ordine decrescente di preferenza, ritenute più coerenti alle proprie attitudini e aspirazioni tra quelle proposte. Era inoltre possibile indicare il proprio grado di propensione al cambiamento di tipologia di attività e di struttura.

Hanno compilato questa voce del questionario 395 dipendenti (il 62,40% del campione), indicando almeno un'area preferenza, 357 due aree e 307 tre aree.

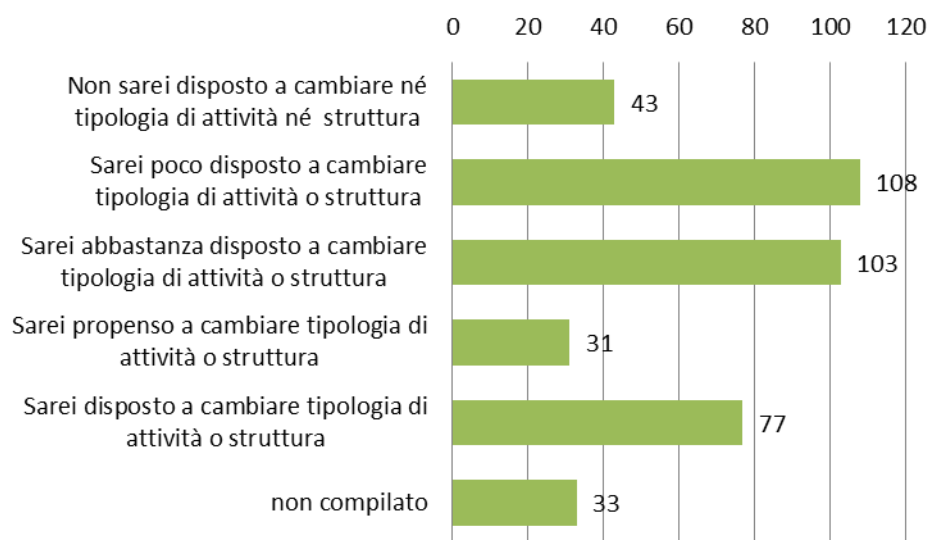


**grafico 4.1: attitudini e preferenze personali**

L'esame dei dati relativi alle attitudini lavorative dei partecipanti rivela che l'area che raccoglie il maggior numero di preferenze, 235, è l'area delle metacompetenze, alla quale è stato attribuito il 22%

delle scelte espresse. A seguire l'area tecnico scientifica e di laboratorio (13%), l'area di supporto alla didattica e orientamento (12%), l'area di supporto alla ricerca (11%), l'area economico – finanziaria e contabile (10%). Le aree meno preferite risultano essere l'area bibliotecaria –documentale – archivistica e l'area giuridica (8%), l'area informatica (7%), l' area edilizia – manutenzione – sicurezza e patrimonio (6%) e infine l'area linguistica (2%).

In 362 dipendenti si sono espressi in merito alla propria propensione al cambiamento.



**grafico 4.2: propensione al cambiamento**

I dati raccolti evidenziano che solo l'11% dei partecipanti non sarebbe disposto a cambiare né tipologia di attività né di struttura; la maggior parte delle risposte, il 27%, rivela poca predisposizione al cambiamento. Il 26% si dichiara abbastanza disponibile a cambiare attività o struttura, l'8% dei partecipanti è propenso alla modifica, il 19% (un quinto dei partecipanti) è effettivamente disposto a tale cambiamento. Un partecipante su quattro è quindi propenso o disposto alla mobilità o al cambiamento di attività.

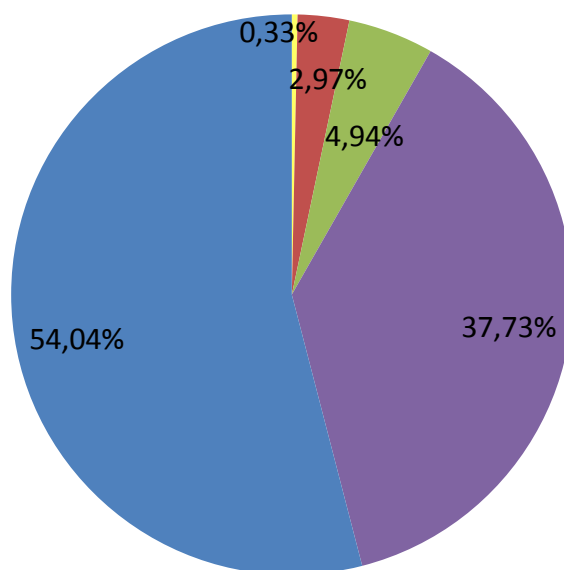
## 2.2 Competenze certificate

### 2.2.1 titolo di studio

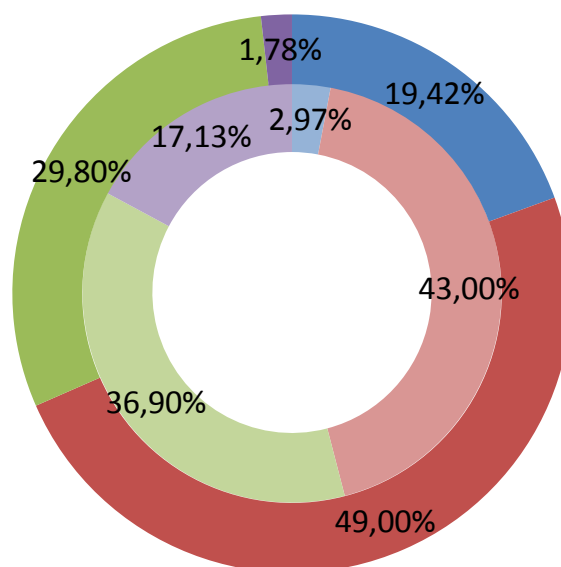
In questa sezione era possibile inserire i titoli di studio conseguiti, separati in 3 sottosezioni dedicate rispettivamente ai titoli di studio di scuola elementare, media inferiore e superiore; i titoli di studio universitario e i titoli di studio post lauream, rilevati secondo i codici ISTAT. Hanno compilato correttamente la sezione del questionario 607 dipendenti.

La situazione che emerge dall'aggregazione dei dati è rappresentata nelle tabelle e nei grafici seguenti:

titolo di studio	partecipanti
licenza media	18
titolo di istruzione secondaria superiore scolastica ed extra-scolastica	30
diploma di istruzione secondaria superiore	229
titolo di studio universitario	328
altri diplomi terziari extra-universitari	2
<b>totale (codici espressi correttamente)</b>	<b>607</b>



titolo di studio	organico(*)	partecipanti
licenza media	273	18
diploma di scuola media superiore	689	261
titolo di studio universitario	419	224
post lauream	25	104
<b>TOTALE</b>	<b>1406</b>	<b>607</b>



(\*) dati al 31/12/2010 ultimi disponibili

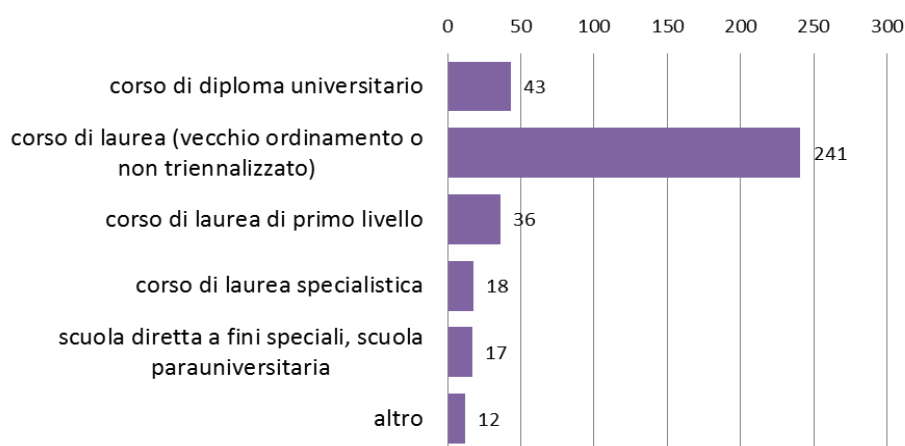
Il livello di studio del campione è decisamente alto: oltre il 54% infatti è in possesso di un titolo di studio universitario, il 37% un diploma di istruzione superiore che permette l'accesso all'università, meno del 5% un titolo di istruzione superiore (che non permette l'accesso ai corsi universitari), meno del 3% si è fermato alla licenza media, 2 hanno altri diplomi terziari. Questo dato è particolarmente significativo se confrontato con le categorie di appartenenza dei dipendenti che hanno partecipato alla rilevazione:

infatti solo il 38% del campione appartiene alle categorie D, EP e dirigente, per l'accesso dall'esterno alle quali è richiesta la laurea.

Tale ipotesi è confermata se confrontata con i dati, in parte divergenti da quelli raccolti dalla presente rilevazione, presentati nel conto annuale 2010<sup>3</sup>. In particolare, tra i dati del conto annuale non risultano completamente censiti i titoli *post lauream* in possesso dei dipendenti.

Questo dato può essere interpretato sia come una maggiore partecipazione alla rilevazione da parte del personale in possesso di titolo di studio elevato (effetto del campione che si autoseleziona), sia, considerando rappresentativo il campione, che il livello di istruzione del personale dell'Ateneo è superiore a quello richiesto dalla categoria di appartenenza.

Tra i titoli universitari posseduti, sono presenti:

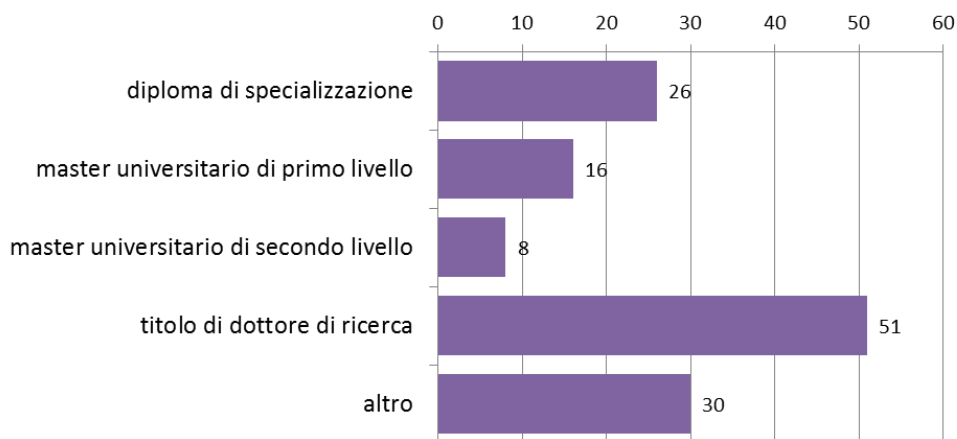


**grafico 5.1: titoli di studio universitari - per tipologia**

Il 66% dei titoli è rappresentato da corsi di laurea del vecchio ordinamento o comunque non soggetti alla divisione in lauree di primo livello e specialistiche (magistrali). Da notare che alcuni partecipanti possiedono più titoli universitari, in particolare in 27 possiedono 2 titoli universitari, in 6 ne possiedono 3.

Per quanto riguarda i titoli di studio *post lauream*, 105 partecipanti al questionario dichiarano di possedere almeno un titolo di tale livello, in 22 ne posseggono 2, 2 ne posseggono 3 (per un totale di 131 titoli). I titoli sono riconducibili alle seguenti tipologie:

<sup>3</sup>La rilevazione del Conto Annuale che viene effettuata dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ai sensi del titolo V del decreto legislativo n. 165/2001. Tali dati sono estratti dall'applicativo di gestione del personale che contiene il titolo di studio richiesto per l'accesso nella categoria. Gli stessi sono aggiornati successivamente solo su impulso del dipendente.

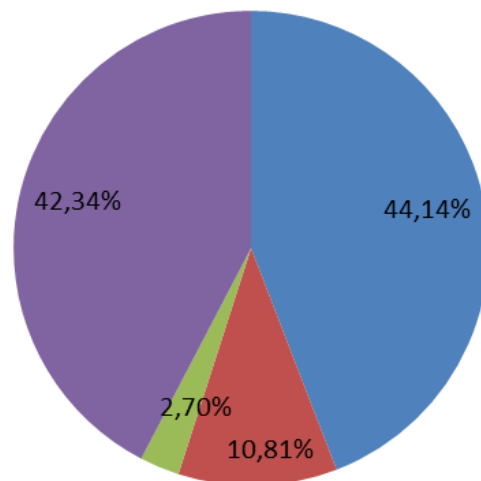


**grafico 5.2: titoli di studio post lauream - per tipologia**

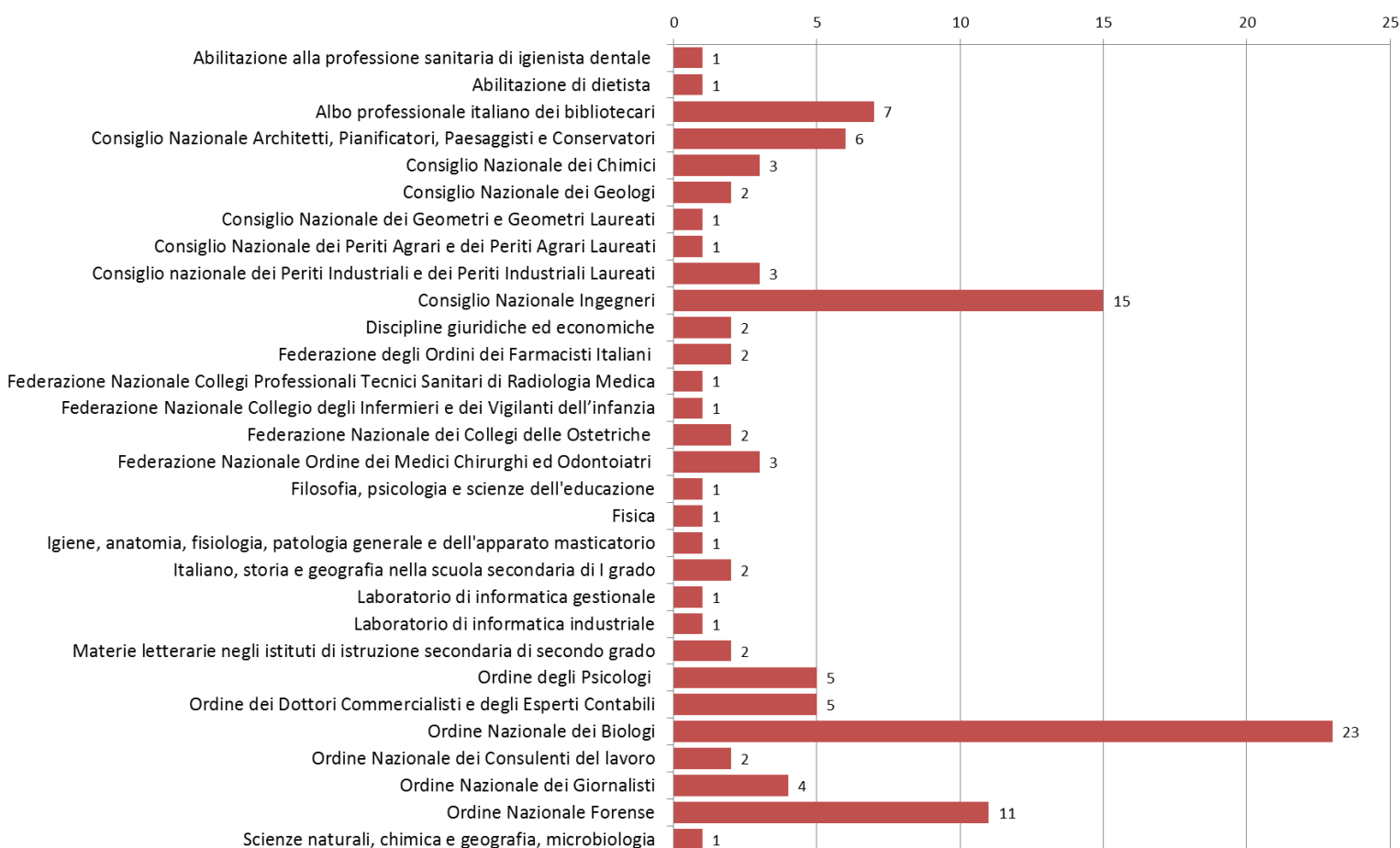
### 2.2.2 abilitazione professionale o iscrizione all'albo

Il 17,54% dei partecipanti alla rilevazione, ossia 111 persone, ha indicato di essere in possesso di un'abilitazione professionale e/o un'iscrizione ad un albo professionale, in particolare:

tipologia	partecipanti
abilitazione	49
abilitazione all'insegnamento	12
abilitazione parziale	3
iscrizione all'albo	47
totale	111



Più precisamente, la distribuzione per materia di abilitazione/ordine professionale di tali titoli professionali è la seguente:



**grafico 6: abilitazione o iscrizione all'albo per materia/ordine**

Come si può vedere, più di un quinto delle iscrizioni/abilitazioni riguardano l'Ordine nazionale dei Biologi (23 su 111); il secondo ente più rappresentato è il Consiglio nazionale degli Ingegneri, con 15 adesioni, seguito dall'Ordine nazionale forense (11). Gli altri enti raccolgono ciascuno meno di 10 dipendenti.

### 2.2.3 competenze linguistiche

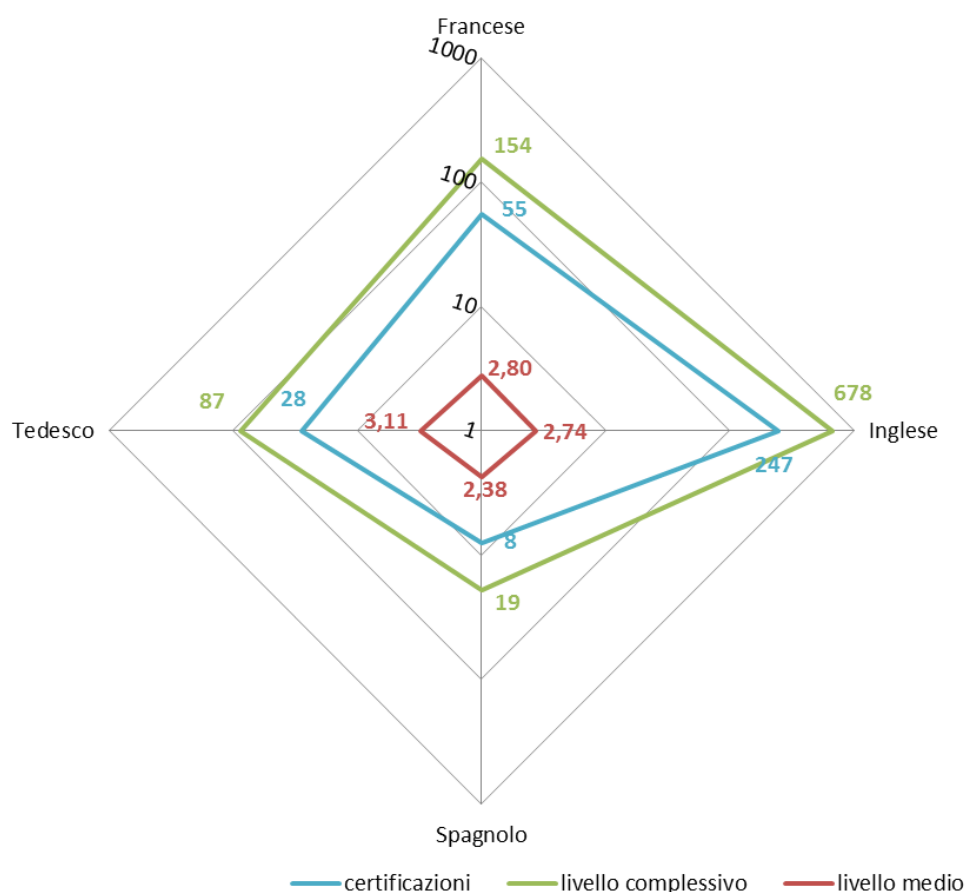
In questa sezione i partecipanti potevano inserire le certificazioni linguistiche conseguite: per la lingua inglese, francese, spagnola e tedesca potevano essere indicate le certificazioni come codificate dall'A.L.T.E. (Association of Language Testers in Europe) – che raffronta le principali certificazioni e relativi livelli di conoscenza della lingua garantiti - oppure derivanti dall'acquisizione di titoli di studio (scuola superiore, università); per altre lingue, erano inseribili le relative certificazioni o titoli di studio. Nel caso di possesso di più certificazioni per una determinata lingua, occorreva indicare soltanto quella di livello più alto.

Il grafico a radar che segue aggrega i dati relativi al numero di certificazioni di conoscenza delle lingue inglese, francese, spagnola e tedesca possedute dal campione (un totale di 338 certificazioni su 264 dipendenti), con il livello medio e quello complessivo di conoscenza secondo la gradazione A.L.T.E..



Il livello di conoscenza della lingua è espresso in punteggio da 1 a 6 che corrisponde, nella scala A.L.T.E. ai seguenti livelli in ordine crescente:

- 1= livello A.L.T.E. Breakthrough
- 2= livello A.L.T.E. 1 Waystage
- 3= livello A.L.T.E. 2 Threshold
- 4= livello A.L.T.E. 3 Independent User
- 5= livello A.L.T.E. 4 Competent User
- 6= livello A.L.T.E. 5 Good User



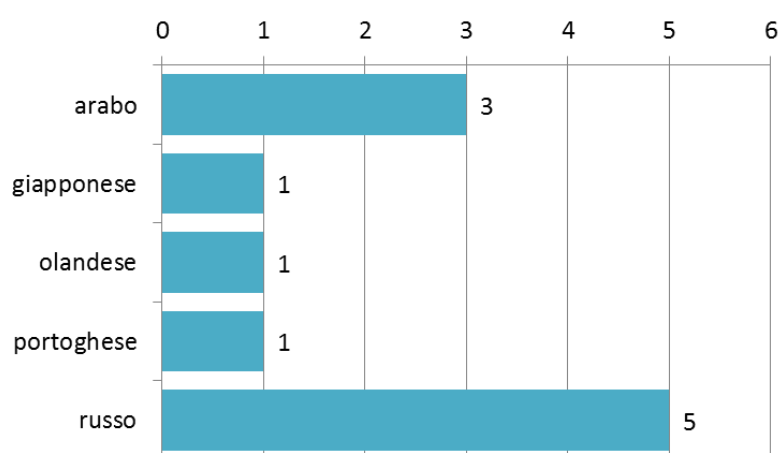
**grafico 7.1: certificazioni conoscenza lingue e livello**

I dati evidenziano che le certificazioni possedute dal campione nelle quattro lingue contemplate dalla catalogazione A.L.T.E. (linea azzurra) sono per il 73% relative alla lingua inglese, il 16% francese, l'8% tedesca e il 2% spagnola. Il livello medio di conoscenza della lingua (linea rossa) è superiore per la lingua tedesca con 3,11 punti, a indicare il raggiungimento di un livello "soglia" di conoscenza (utilizzo non ancora "indipendente" della lingua ma conclusivo del livello elementare); seguono la lingua francese e inglese con un livello medio rispettivamente di 2,80 e 2,74 (tra il "di sopravvivenza" (2) e il "soglia" (3), ma più prossimo a quest'ultimo), e infine la lingua spagnola (2,38).

Analizzando il dato aggregato del livello di conoscenza (linea verde), che combina il numero delle certificazioni nelle diverse lingue con il livello di competenza relativo raggiunto, si individua il livello complessivo di conoscenza delle stesse posseduto dal campione. Tale livello, soprattutto a causa delle notevoli differenze nella distribuzione delle certificazioni nelle diverse lingue - nettamente a favore

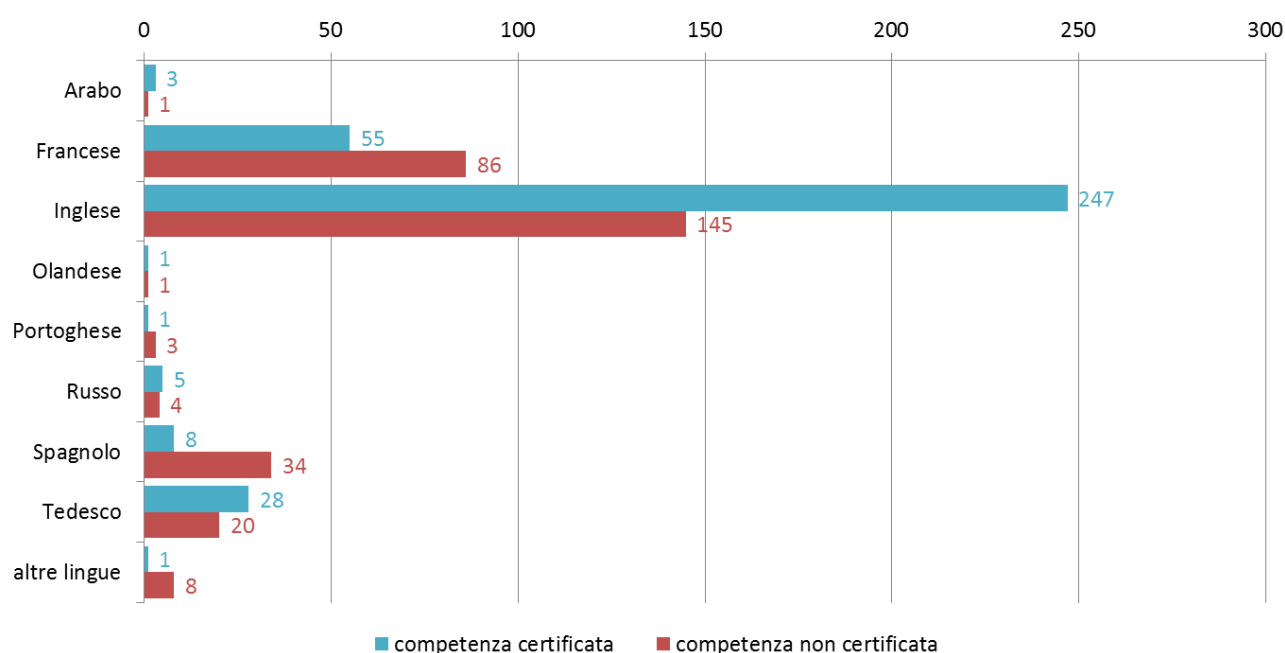
della lingua inglese, sottorappresentata per la tedesca e la spagnola - e della scarsa disomogeneità del livello medio di conoscenza, risulta decisamente influenzato dalla prima grandezza, ricalcandone quindi l'andamento, con i seguenti risultati numerici: 678 punti per la lingua inglese, 154 per la francese, 87 per la tedesca e 19 per la spagnola.

Alcuni dipendenti dichiarano inoltre di possedere certificazioni relative alla conoscenza di altre lingue oltre alle suddette: considerata la scarsa rappresentatività numerica del dato, che il livello di conoscenza in alcuni casi non è stato dichiarato e che in altri non è immediatamente traducibile in scala A.L.T.E., nell'analisi precedente si è ritenuto opportuno non considerarne i relativi dati che sono comunque riportati nel grafico seguente:



**grafico 7.2: certificazioni conoscenza altre lingue**

Nel grafico che segue sono confrontate le distribuzioni delle competenze linguistiche certificate e non certificate, per lingua:

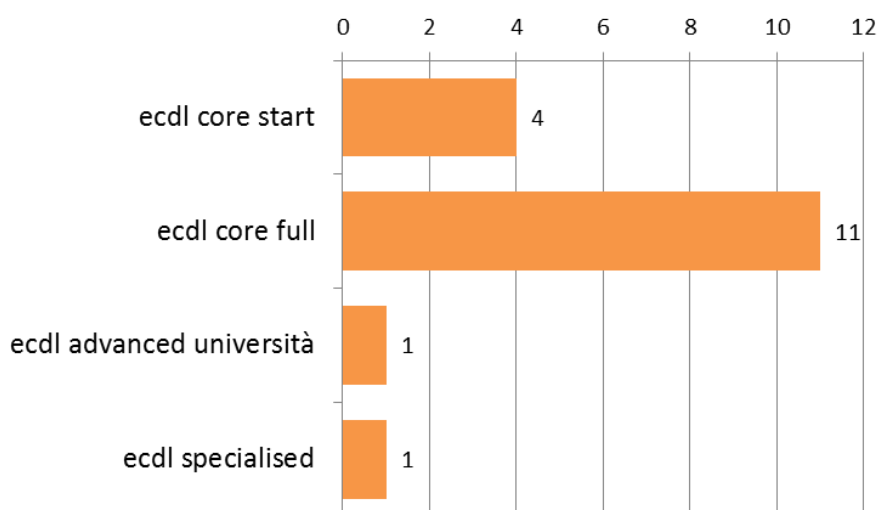


**grafico 7.3: competenze linguistiche certificate e non certificate.**

Le competenze linguistiche più diffuse, certificate o non, sono quelle relative alla lingua inglese e francese e, con molto distacco, tedesca e spagnola. Si può notare come la conoscenza linguistica dell'inglese, la più diffusa in termini assoluti, sia quella percentualmente più formalizzata (247 rispetto a 145), così come accade per la lingua tedesca (28 a 20) che, tra l'altro, è la terza più diffusa tra le lingue certificate, mentre è superata dallo spagnolo tra le competenze non certificate. Al contrario, sia per il francese che per lo spagnolo le competenze informali superano nettamente quelle certificate, rispettivamente: 86 competenze autocertificate contro le 55 certificate e 34 *versus* 8 per lo spagnolo. Le altre lingue sono numericamente poco rappresentate e quasi equivalenti nella loro distribuzione tra certificate o meno.

## 2.2.4 competenze informatiche

Nella sezione del questionario dedicata alle "competenze informatiche" i partecipanti potevano inserire le certificazioni previste dall'E.U.C.I.P. (European Certification of Informatics Professionals). Solo 17 dipendenti hanno indicato validamente il possesso di una certificazione ECDL di livello come dal grafico che segue:



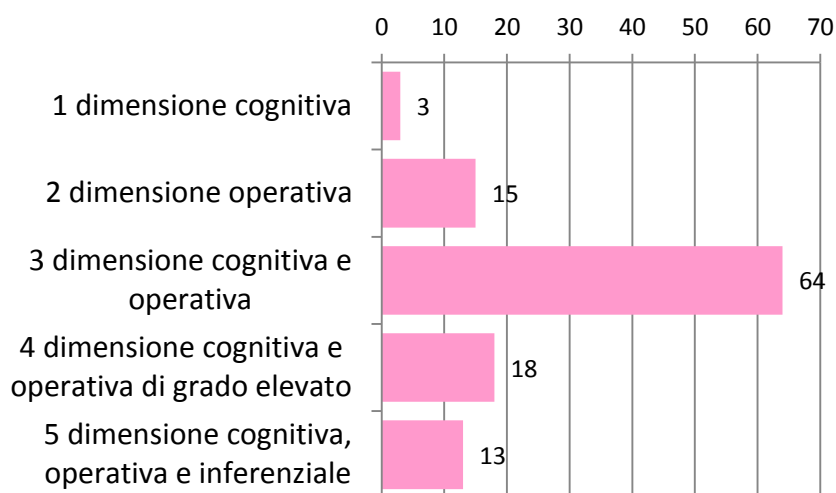
**grafico 8.1: certificazioni competenze informatiche – per livello**

Per quanto riguarda le competenze informatiche acquisite durante percorsi informali, 113 dipendenti hanno indicato il proprio livello auto percepito di competenze informatiche, su una scala da 1 a 5 indicante:

- 1 = dimensione cognitiva: conoscenza acquisita nei fondamenti teorici e mai messa in pratica.
- 2 = dimensione operativa: competenza acquisita e utilizzata nella pratica.
- 3 = dimensione cognitiva e operativa: competenza acquisita nei fondamenti teorici e utilizzata nella pratica.
- 4 = dimensione cognitiva e operativa di grado elevato: competenza acquisita nei fondamenti teorici e utilizzata nella pratica con elevato grado di specializzazione

5 = dimensione cognitiva, operativa e inferenziale: competenza acquisita nei fondamenti teorici e utilizzata nella pratica per progettare e realizzare strategie.

La situazione, che indica un livello medio di 3,2, corrispondente ad una competenza acquisita nei fondamenti teorici e utilizzata nella pratica, è indicata nel seguente grafico:

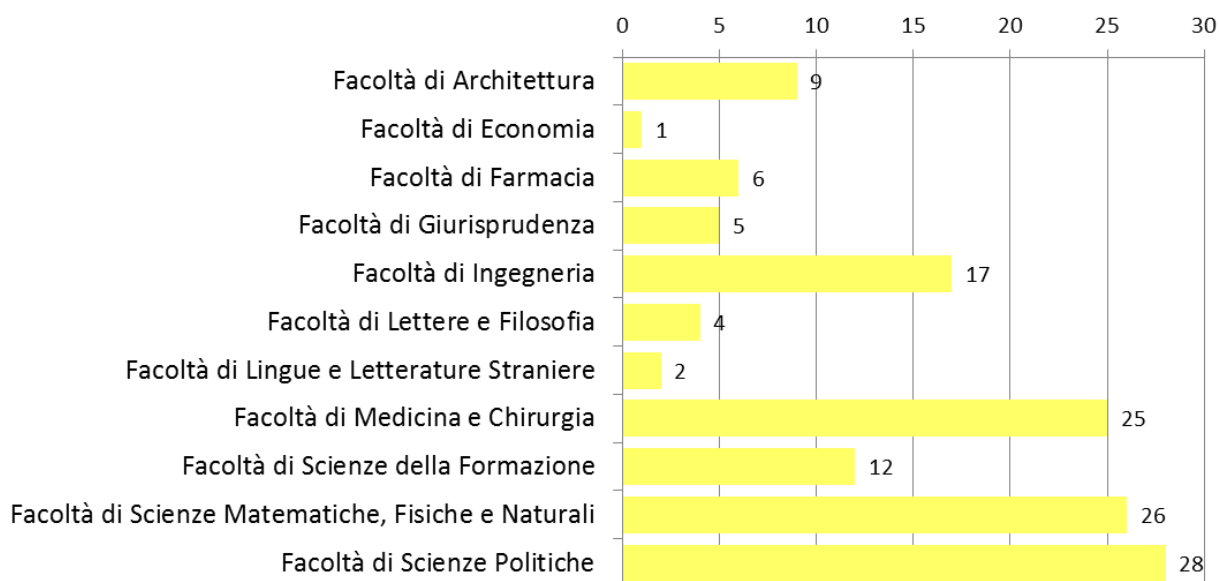


**grafico 8.2: competenze informatiche non certificate – per livello**

Come indicato in premessa, la rilevazione delle competenze informatiche (ICT) del personale è stata ottimizzata grazie all'integrazione con un questionario specifico progettato e curato da CSITA, al quale si rimanda per una analisi più dettagliata.

### 2.2.5 nomina a cultore della materia

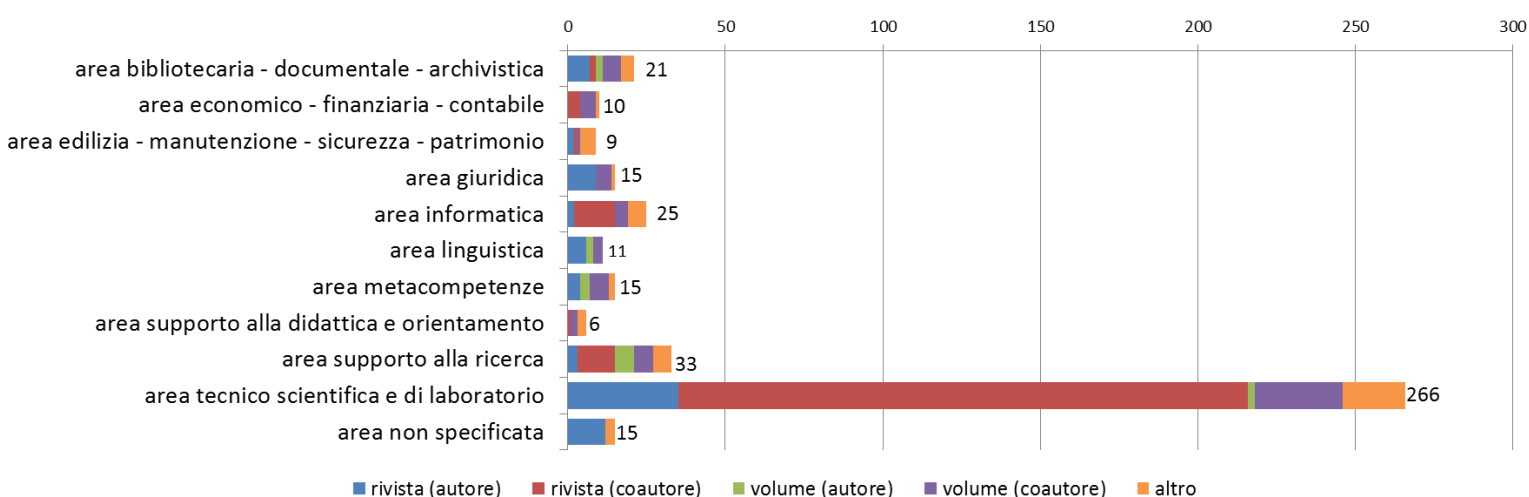
La sezione presente si occupa delle nomine a cultore della materia, indicabili fino a un massimo di cinque a persona. 53 dipendenti (poco più dell'8% del campione) hanno indicato almeno una nomina a cultore della materia, per un totale di 135 nomine, così distribuite per facoltà (di diversi atenei):



**grafico 9: nomina a cultore della materia – per facoltà**

## 2.2.6 pubblicazioni

In questa sezione erano esprimibili eventuali pubblicazioni, fino a un massimo di 10. Gli interessati sono stati invitati a indicare l'area di competenza ritenuta più attinente alla pubblicazione. Sono state indicate 426 pubblicazioni da 106 persone (circa 4 a testa in media), così distribuite per area di competenza e tipologia di pubblicazione e contributo:

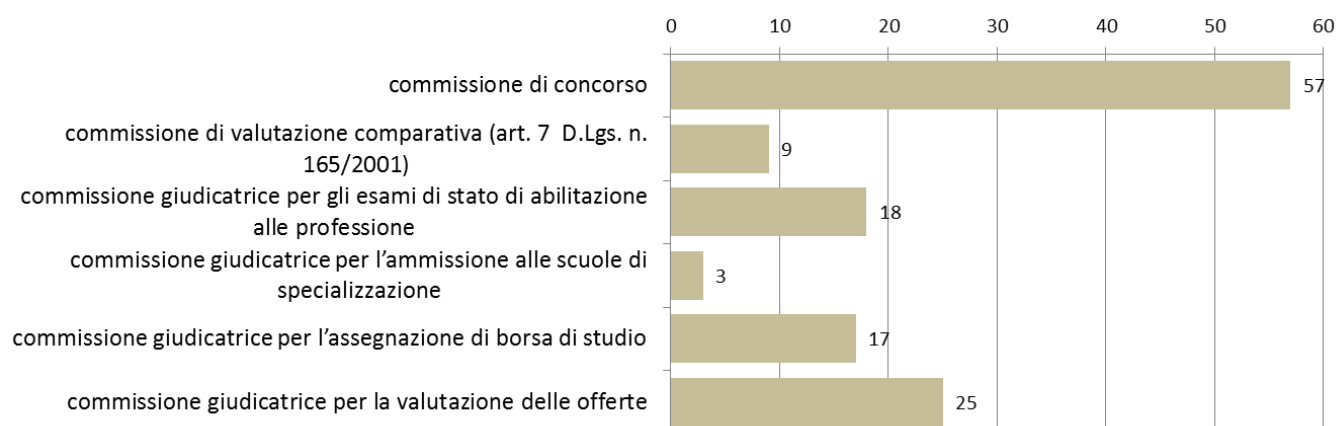


**grafico 10: pubblicazioni – per area di competenza e tipologia**

Si può notare la netta prevalenza (62%) di pubblicazioni di contenuto tecnico – scientifico – disciplinare, per lo più su riviste realizzate in qualità di coautore (181 su 266). Il restante 38% di pubblicazioni è distribuito tra le altre aree di competenza, in quantità da 6 a 33.

## 2.2.7 componente di commissioni di concorso, giudicatrici o di valutazione comparativa

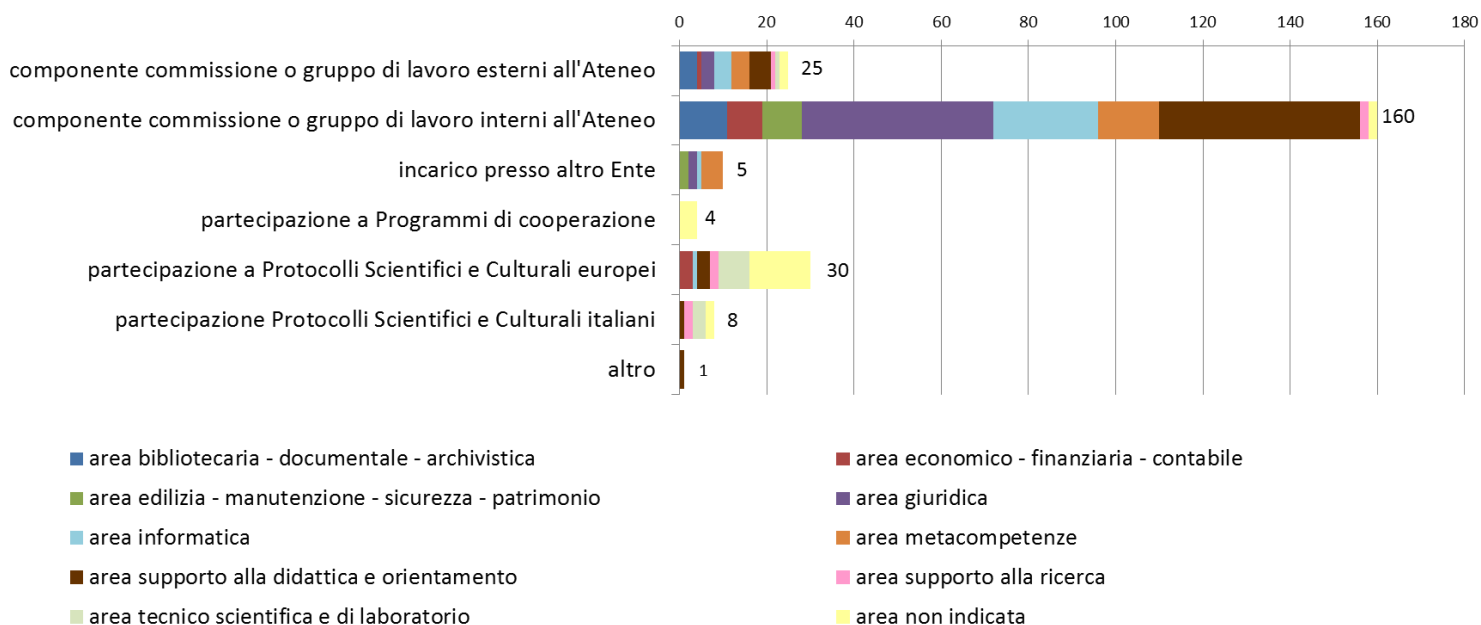
Hanno indicato la partecipazione in qualità di componente a commissioni di concorso, giudicatrici o di valutazione comparativa 57 dipendenti, per un totale di 129 partecipazioni, così suddivise per tipologia:



**grafico 11: componente di commissioni di concorso, giudicatrici o di valutazione comparativa**

## 2.2.8 partecipazione a commissioni, gruppi di lavoro, progetti e incarichi esterni

In questa sezione i dipendenti potevano indicare la propria partecipazione a commissioni o gruppi di lavoro esterni ed interni all'Ateneo, gli incarichi ricoperti presso altri enti, la partecipazione a progetti o programmi. Sono state inserite 238 "esperienze" da 107 partecipanti, per la maggior parte in qualità di componente di commissione o gruppo di lavoro interni all'Ateneo (67%), in prevalenza riconducibili all'area giuridica e di supporto alla didattica e all'orientamento. Le altre esperienze sono numericamente più ridotte, come risulta dal grafico seguente:



**grafico 12: partecipazione a commissioni, gruppi di lavoro, progetti e incarichi esterni**

## 2.2.9 progettista, tutor, docente, relatore in corsi di formazione e seminari

I partecipanti potevano inserire in questa sezione la docenza, il tutoraggio e progettazione in corsi di formazione esterni e interni, nonché gli interventi e le relazioni in convegni e seminari effettuati, fino a 10. Gli inserimenti sono stati 328, da parte di 88 partecipanti: in relazione alla tipologia degli eventi, la metà riguarda le relazioni svolte in convegni o seminari (in prevalenza nell'ambito giuridico, supporto alla didattica e orientamento e informatica). Anche la docenza in corsi di formazione esterni e interni è ben rappresentata, circa il 20% del totale, prevalentemente nell'area supporto alla didattica e orientamento, informatica e metacompetenze, seguita da 38 interventi effettuati in convegni o seminari, 25 tutoraggi in corsi di formazione, 15 docenze e partecipazioni a commissioni di verifica e infine 14 progettazioni di corsi.

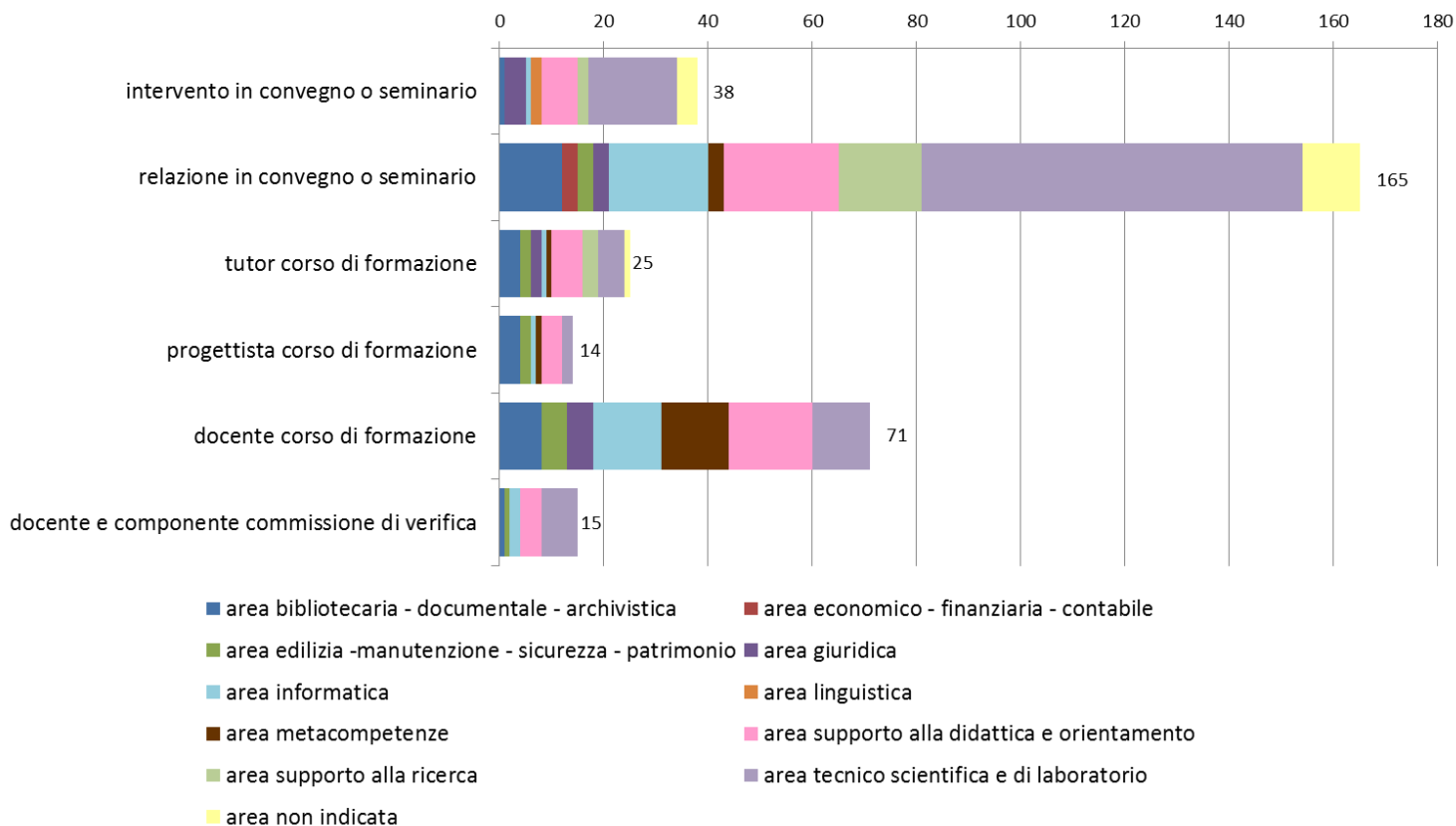
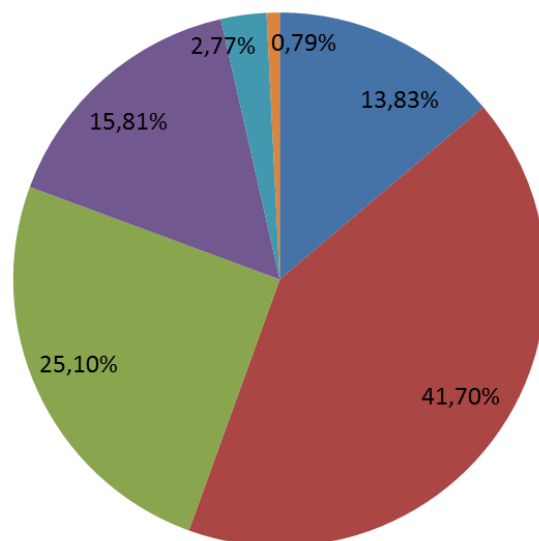


grafico 13: progettista, tutor, docente, relatore in corsi di formazione e seminari

### 2.2.10 formazione

In quest'ultima sezione il personale interessato poteva inserire i corsi frequentati privatamente prima dell'assunzione o successivamente, su iniziativa privata non autorizzata/finanziata dall'Ateneo durante il rapporto di lavoro (questi ultimi dati sono infatti già in possesso dell'amministrazione). Hanno compilato la sezione 137 dipendenti, indicando un totale di 436 esperienze formative, così divise per tipologia:

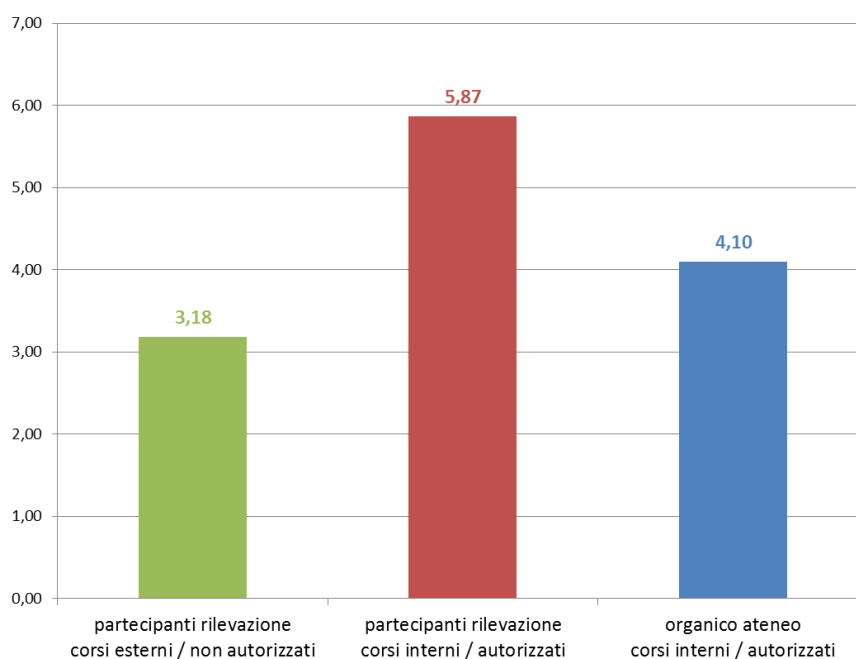
tipologia	numero esperienze formative
Convegno	70
Corso di formazione con verifica	211
Corso di formazione senza verifica	127
Seminario	80
Stage	14
Tirocinio	4
totale complessivo	506



Come si può vedere dal grafico, la maggior parte degli interventi formativi (oltre il 40%) è rappresentata da corsi di formazione con verifica finale che, se equiparati ai corsi organizzati internamente o autorizzati, darebbero luogo a crediti formativi. Significativo è anche il numero di corsi di formazione senza verifica, più di un quarto del totale. Le esperienze formative meno indicate sono state gli stage (14) e i tirocini (4).

Integrando i dati raccolti con quelli in possesso dell'amministrazione relativi alla frequenza da parte dei partecipanti alla rilevazione di corsi organizzati "in house" dall'Ateneo, o frequentati presso società o enti esterni ma comunque da esso autorizzati/finanziati (ultimi 5 anni), emerge il seguente quadro comparativo (sono stati esclusi i convegni che ai sensi della normativa vigente di Ateneo non costituiscono attività formative):

tipologia corsi	dipendenti	n° corsi	n° dipendenti	n° corsi pro-capite
corsi esterni / non autorizzati	partecipanti rilevazione	436	137	3,18
corsi interni / autorizzati	partecipanti rilevazione	804	137	5,87
corsi interni / autorizzati	organico ateneo	5536	1350	4,10



**grafico 14: formazione – confronto partecipanti rilevazione / organico ateneo**

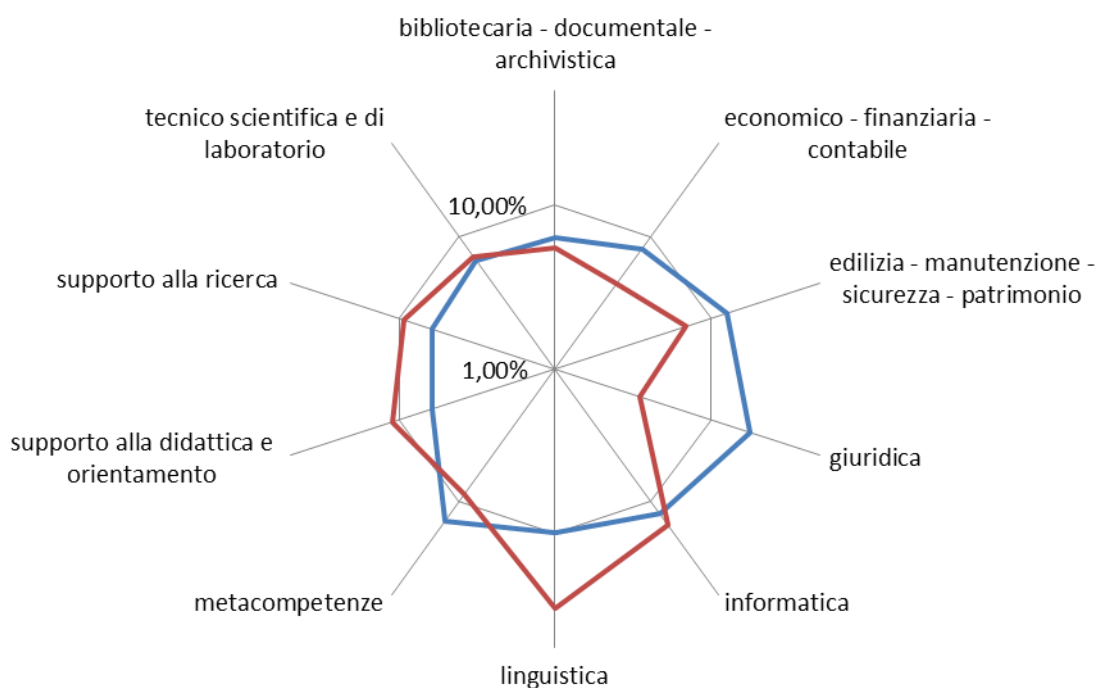
Come indica l'istogramma in verde, i partecipanti alla rilevazione hanno in media preso parte a più di 3 corsi di formazione esterni all'Ateneo, o non autorizzati/finanziati, a testa.

Il confronto tra i dati di partecipazione dei dipendenti dell'Ateneo ai corsi di formazione organizzati o autorizzati dall'amministrazione (in blu) e quelli relativi al campione che ha compilato questa voce (in rosso) dimostra che questi ultimi hanno frequentato una media pro-capite di corsi interni superiore di circa 1,5 volte la media calcolata sull'intero organico, facendo registrare una partecipazione media pro-capite di 5,87 corsi rispetto ai 4,10 sull'intero organico.



Può infine essere interessante raffrontare i dati rilevati con l'analisi dei fabbisogni 2010, che sono catalogabili secondo le stesse aree di competenza della presente rilevazione, con i dati sulle competenze informali raccolti tramite la presente rilevazione:

macroarea di competenza	analisi dei fabbisogni <sup>4</sup>	rilevazione competenze informali
bibliotecaria - documentale - archivistica	6,35%	5,48%
economico - finanziaria - contabile	8,09%	4,36%
edilizia - manutenzione - sicurezza - patrimonio	12,66%	6,92%
giuridica	17,87%	3,50%
informatica	12,28%	14,90%
linguistica	9,90%	28,65%
metacompetenze	14,03%	8,73%
supporto alla didattica e orientamento	6,14%	11,12%
supporto alla ricerca	6,10%	9,30%
tecnico scientifica e di laboratorio	6,57%	7,04%
Totale complessivo	100,00%	100,00%



**grafico 15: confronto fabbisogno formativo – competenze informali rilevate**

<sup>4</sup> Dati riferiti all'ottobre 2010.

Dall'analisi risulta una coerenza di fondo (correlazione inversa) tra i fabbisogni registrati nelle diverse aree e le competenze a disposizione. Tale raffronto, già utilizzato con altre modalità per la stesura del piano di formazione 2011 - permettendo, ad esempio di rispondere al fabbisogno di competenze linguistiche registrate con la previsione di più numerose proposte formative in tale ambito - è utile al fine di stabilire indicazioni di massima soprattutto riguardo alla programmazione della formazione di base, mentre presenta dei limiti riguardo alle esigenze formative specifiche.

## CONCLUSIONI

### Criticità tecniche

L'utilizzo della piattaforma Moodle per la rilevazione *on line* delle competenze ha rivelato dei limiti intrinseci e insuperabili che rendono sconsigliabile l'ulteriore aggiornamento della mappatura con tale piattaforma e assolutamente indispensabile l'installazione di un modulo idoneo (ad esempio modulo Ugov organico del CINECA).

### Database delle competenze del personale

I dati raccolti con la presente rilevazione sono stati aggregati in un database relazionale che, attualmente, usa i moduli ODBC della Microsoft (Access). Tale database, vista la versatilità della struttura, potrà migrare verso sistemi di business intelligence (Business Object) ed essere storicizzato nell'ambito del Data warehouse.

Il database verrà messo a disposizione della Direzione Amministrativa e degli uffici del personale che si occupano di mobilità e sviluppi di carriera.

### Utilizzo dei dati rilevati

I dati rilevati potranno essere utilizzati per:

1. ottimizzare la gestione delle risorse umane disponibili, fermo restando la disciplina in materia di mobilità interna del personale, tenuto conto delle competenze possedute, della propensione al cambiamento, delle attitudini e preferenze professionali espresse.
2. rilevare in quali aree di competenza vi sono carenze all'interno dell'Ateneo al fine di predisporre interventi formativi atti a colmarle.
3. rilevare, in accordo con i dipendenti, eventuali carenze nelle competenze dei singoli al fine di colmarle con interventi personali mirati.
4. avere un valido strumento per la scelta del personale cui conferire posizioni, funzioni ed incarichi, una volta stabilite le competenze richieste.
5. offrire un dato utile nell'applicazione della metodologia per rilevare le carenze di personale presso le singole strutture.
6. consultare, attraverso un database o *software* di *business intelligence*, la base dati per ricerche mirate di personale per attività specifiche.

## Attività ulteriori

La rilevazione illustrata nel presente lavoro costituisce il secondo passo verso un bilancio delle competenze il più completo possibile. La previsione di ulteriori iniziative in merito deve tenere conto di tre esigenze fondamentali:

1. la imprescindibile esigenza di un supporto informatico idoneo (ad esempio modulo Ugov organico del CINECA);
2. la necessità e opportunità di una definizione dei ruoli del personale e delle competenze da essi richieste, con finalità gestionali e di sviluppo delle Risorse Umane (selezione, formazione, valutazione, percorsi di carriera). Tale processo, successivamente alla effettiva implementazione della riforma Gelmini, non sarà più prorogabile, risultando necessario prevedere dei modelli di competenze (inventari generali di competenze).
3. l'opportunità di un ampliamento metodologico che richiede un diverso approccio e include strumenti quali *repertory grid* e *behavioral event interview*.