



CAPITOLO 11

**LA FORMAZIONE
NEL SISTEMA
UNIVERSITARIO**

11.1 IL SISTEMA UNIVERSITARIO E LA FORMAZIONE INTERNA

Negli ultimi anni, a partire dalle riforme avviate in tutta la Pubblica amministrazione, l'università italiana ha vissuto un notevole periodo di cambiamenti, conclusosi con il varo definitivo della riforma della didattica (Decreto ministeriale 509/99).

L'università si è inserita in un processo di profondo mutamento di prospettiva rispetto alla sua stessa missione, aprendosi al mondo esterno per la progettazione e la messa a punto dei percorsi formativi finalizzati al raggiungimento di obiettivi individuati in modo non autoreferenziale. Tale cambiamento di prospettiva, sancito definitivamente con l'autonomia didattica (che completa il percorso iniziato con l'autonomia finanziaria e statutaria), ha imposto di ripensare complessivamente il rapporto con la società civile, le istituzioni e il tessuto produttivo locale e nazionale. Le innovazioni introdotte nei corsi di studio e nella costruzione dell'architettura complessiva dell'offerta formativa universitaria hanno visto il coinvolgimento degli organismi didattici delle università, dell'intero corpo docente, del personale amministrativo e degli studenti.

Per incidere profondamente sulla qualità complessiva del sistema universitario (analogamente ad altri sistemi sia della Pubblica amministrazione sia privati), è necessario intervenire parallelamente nella riqualificazione dell'impegno di tutti i soggetti coinvolti. Infatti le riforme risultano efficaci quando garantiscono ai soggetti coinvolti le condizioni migliori per attuarle.

Gli obiettivi della riforma della didattica possono in effetti essere efficacemente perseguiti solo se all'innovazione introdotta nell'assetto normativo e istituzionale si affianca una revisione complessiva dell'organizzazione dell'università, in modo da superare schemi lavorativi antiquati, tutti basati su un'organizzazione di tipo burocratico e verticistico.

Il Contratto collettivo nazionale dei dipendenti dell'università (maturato in parallelo rispetto al dibattito sulla riforma) ha definito alcuni strumenti in grado di valorizzare al meglio le risorse umane e professionali presenti e, contemporaneamente, realizzare gli obiettivi sottesi alla riforma. Tra le altre cose, il Contratto sancisce la centralità della formazione quale leva per lo sviluppo delle competenze e la prevenzione dei rischi di obsolescenza professionale legati all'innovazione tecnologica ed organizzativa: l'articolo 45 qualifica la formazione continua come strumento fondamentale per la crescita professionale e per il miglioramento della qualità dei servizi.

Dall'indagine 2001 emergono alcune considerazioni di carattere generale.

- I dirigenti rappresentano lo 0,5% del personale totale; il dato sale al 2% in rapporto al numero dei funzionari che per rispondere ad esigenze specifiche dell'indagine comprendono anche gli Ep (Elevate professionalità).

- Nonostante i dirigenti abbiano frequentato corsi inerenti diverse tematiche (giuridico-normativa, manageriale e controllo di gestione) e siano stati coinvolti dalla formazione in maniera capillare (110%), emerge l'assenza di eventi formativi specifici, cioè in risposta alle esigenze dettate dal loro ruolo all'interno del sistema. Su questi aspetti si è recentemente espresso anche il Codau (Convegno direttori amministrativi universitari).
- Non esistono scuole di formazione interne agli atenei o altre strutture (fatto salvo per il Coinfo, Consorzio interuniversitario per la formazione) che propongano percorsi formativi a sostegno del cambiamento auspicato dalla riforma didattica.
- La formazione continua è finalizzata all'acquisizione di competenze tecniche, spesso anche di base (cfr. area informatica e telematica cui partecipano il 37% dei neoassunti), piuttosto che come strumento per il *knowledge management*.

Attraverso il Progetto *CampusOne*¹ la CRUI ha inserito il *management* didattico tra le proprie linee strategiche. Tra le prime azioni intraprese si colloca la formazione del personale dedicato a tale linea: il piano di formazione ha durata triennale e si caratterizza come una *ricerca-azione*, durante la quale gli stessi discenti possono assumere un ruolo di docenti, portando con sé il loro bagaglio di esperienza, recente e passata, all'interno dell'università. I corsi realizzati sono già alla terza edizione e sono stati accolti da tutto il sistema universitario in maniera molto positiva.

LE UNIVERSITÀ CHE HANNO PARTECIPATO ALL'INDAGINE

Intorno al tema della formazione rivolta al personale tecnico amministrativo delle università si sta sviluppando un interesse crescente che vede il coinvolgimento di una percentuale sempre maggiore di atenei all'iniziativa. In particolare hanno risposto al questionario 41 realtà, il 54,7% del totale, con un incremento complessivo del 16% rispetto allo scorso anno; questo dato fa sicuramente ben sperare per il futuro e individua un consolidamento dell'indagine quale momento importante per il confronto sia interno sia con le altre Amministrazioni pubbliche.

Fino a qualche anno fa la maggior parte degli atenei italiani non aveva ancora istituito un ufficio apposito che si occupasse di coordinare e organizzare iniziative rivolte al proprio personale interno; a tutt'oggi, invece, circa il 70% delle università ha un ufficio formazione in cui, in media, vengono occupate tre unità. Il 90% degli uffici che si interessano di formazione sono stati istituiti da uno o due anni e, in alcuni casi, il personale svolge anche altre mansioni.

Il quadro delineato fa capire come spesso sia difficoltoso recuperare le informazioni ed avere una visione complessiva ed organica delle iniziative portate avanti in ambito formativo, soprattutto perché all'interno di ogni università le singole facoltà, dipartimenti, istituti e biblioteche svolgono le attività in modo autonomo organizzando anche eventi formativi propri.

¹ *CampusOne*, finanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, è realizzato dalla CRUI nel triennio 2001/2004 e vede coinvolti 70 atenei per un totale di 270 corsi di laurea triennale.

È doveroso sottolineare che la complessa composizione della realtà indagata non permette, a partire dai dati raccolti, di fornire una definizione globale del sistema universitario italiano in primo luogo perché l'autonomia consente ampio potere decisionale. Inoltre esiste una effettiva diversità che non rende paragonabili, a livello di linee decisionali e programmatiche, i diversi atenei. Nel proseguo di queste pagine si possono, comunque, evidenziare delle caratteristiche che, oltre a fornire un dato esatto per i partecipanti all'indagine, suggeriscono anche delle tendenze a livello più ampio e mettono in luce una particolare attenzione per talune tematiche.

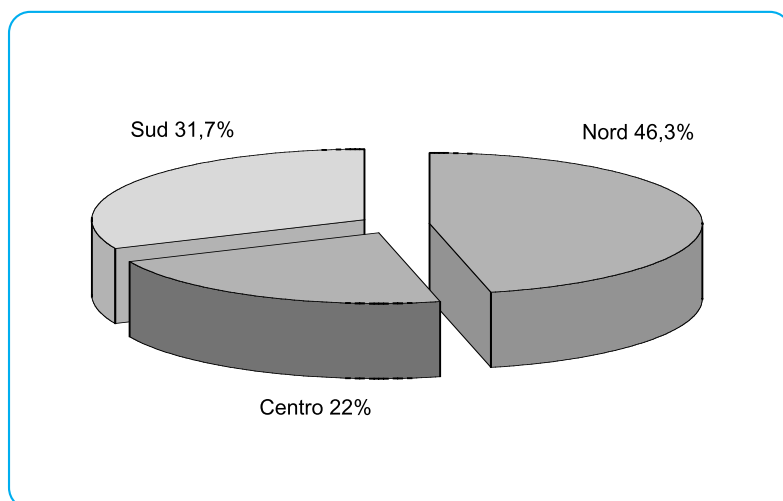
Tabella 1 - DISTRIBUZIONE DELLE UNIVERSITÀ CHE PARTECIPANO ALL'INDAGINE

	SISTEMA	INDAGINE	% INDAGINE
Università statali	57	36	63,2
Università non statali	12	1	8,3
Politecnici	3	3	100,0
Scuole superiori universitarie	3	1	33,3

Come accennato, all'indagine hanno partecipato 41 università (Tabella 1), di cui la totalità dei Politecnici. Tra i partecipanti all'indagine il 46,3% sono localizzati al nord e il 31,7% al sud (Grafico 1). Rispetto alla suddivisione geografica della totalità degli atenei italiani sia il nord che il sud sono presenti con percentuali del 65% mentre il centro Italia ha una presenza inferiore (Tabella 2).

Tabella 2 - DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DELLE UNIVERSITÀ

	SISTEMA	INDAGINE	% INDAGINE
Nord	29	19	65,5
Centro	26	9	34,6
Sud	20	13	65,0


Grafico 1
DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DELLE UNIVERSITÀ
CHE PARTECIPANO ALL'INDAGINE

L'indagine copre il 73,5% del personale tecnico amministrativo totale delle università (Tabella 3). Nell'ambito dei 41.734 dipendenti mappati il 53,3% sono donne e per il 73,3% appartengono ai livelli C e B (definiti *altri* all'interno del questionario di rilevazione). Di una certa importanza è la presenza di un 6,8% di personale neoassunto soprattutto perché potrebbe essere maggiormente coinvolto in piani formativi o avere particolari fabbisogni (Tabella 4).

Tabella 3 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NELLE UNIVERSITÀ STATALI E NEI POLITECNICI

PERSONALE	SISTEMA	INDAGINE	% INDAGINE
Nord	19.330	16.515	85,4
Centro	17.645	11.183	63,4
Sud	19.808	14.036	70,9
Totale	56.783	41.734	73,5

Tabella 4 - DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE UMANE NEI 41 ATENEI PARTECIPANTI

PERSONALE	NUMERO	% TOTALE
Dirigenti	220	0,5
Funzionari	10.916	26,2
Altri	30.598	73,3
<i>di cui uomini</i>	19.514	46,7
<i>di cui donne</i>	22.220	53,3
<i>di cui neoassunti</i>	2.828	6,8

11.2 LA TIPOLOGIA E LA DIMENSIONE DELLA FORMAZIONE

All'interno delle università partecipanti all'indagine, nel corso del 2001, si sono svolti 1.555 corsi di formazione per un totale di 2.527 edizioni e ogni singolo evento formativo è stato ripetuto, in media, 1,6 volte. Tale dato può fornire delle indicazioni in merito ai progetti formativi che sembrano avere come principale obiettivo un'informazione diffusa e condivisa attraverso la formazione di più persone su di uno stesso argomento e raggiungendo, al tempo stesso, una percentuale molto alta di personale.

Anche se risulta difficile fare dei confronti con l'indagine del 2000, in quanto lo scorso anno erano coinvolti un numero inferiore di atenei (29), un aspetto che si può comunque mettere in rilievo è la crescita, in media, del numero di corsi per ogni università, circa 38 nel 2001 rispetto ai 35,7 del 2000.

Nel complesso sono state erogate 52.892 ore di formazione, in media ogni attività ha avuto una durata di 21 ore, dove per ore erogate si intende la somma per ogni corso della durata in ore moltiplicata per il numero di edizioni svolte.

Un altro dato interessante sono le ore fruite (somma per ogni corso della durata in ore moltiplicata per il numero dei partecipanti) per un totale di 922.946; ogni partecipante ha quindi potuto beneficiare mediamente di 23 ore di formazione.

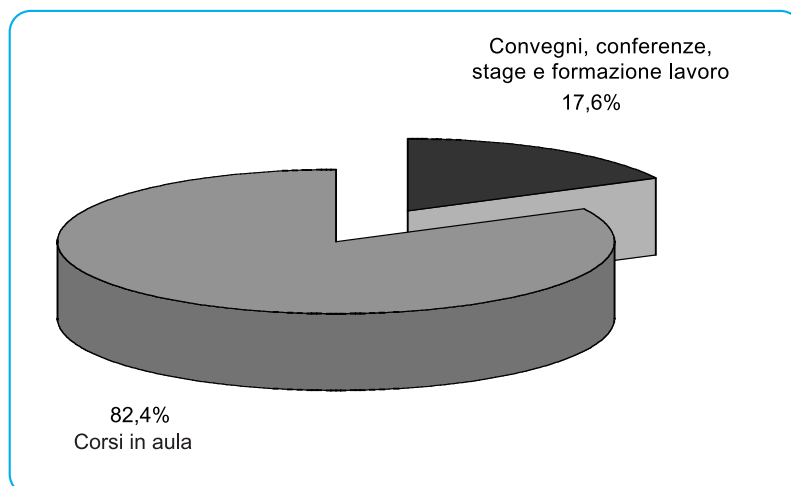
Esaminando i dati della scorsa edizione (con le dovute cautele per la differenza sostanziale del bacino dei rispondenti) si possono fare alcune considerazioni a livello generale:

- nel 2001 sono state coinvolte nella formazione percentuali decisamente più elevate di personale (dal 65,6% a circa il 96% nel 2001);
- sono diminuite, in media, le ore fruite che da 49 passano a 23.

Una simile situazione può far pensare, come si accennava in precedenza, che c'è una forte attenzione al tema della formazione e lo sforzo fatto è quello di coinvolgere il maggior numero di persone possibile, anche a discapito della quantità di ore, con il probabile intento di avere più informazioni diffuse e condivise e di valorizzare tramite la formazione tutti i livelli di personale, aspetto, quest'ultimo, che trova conferma anche dai successivi dati sulla distribuzione dei partecipanti ai corsi secondo il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

Finora si è fatto riferimento alla tipologia classica degli eventi formativi quelli che potremmo anche definire *in aula*. Un altro aspetto indagato attraverso il questionario sono state le tipologie formative *indirette* cioè la partecipazione a convegni, conferenze, stage e formazione lavoro: questi ultimi sono in numero inferiore rispetto ai primi e non vedono il coinvolgimento di tutte le università. In particolare solo 26 atenei su 41 han-

Grafico 2
DISTRIBUZIONE DELLA TIPOLOGIA
DI ATTIVITÀ FORMATIVE



no evidenziato la partecipazione del proprio personale a tali attività per un totale di 333 eventi. Questa tipologia di *corsi* rappresenta il 17,6% della totalità delle attività formative (Grafico 2).

I PARTECIPANTI

I partecipanti alle varie attività formative sono stati mediamente più numerosi che in passato anche considerando che, a livello generale, vi è stata una sostanziale stabilità nel numero totale dei dipendenti tecnico-amministrativi delle università. Il tasso di partecipazione è salito dal 65,6% del 2000 al 94,8% del 2001, questo al netto della variazione positiva dell'universo considerato. Se, invece, si esaminano le percentuali di persone formate rispetto al totale degli addetti, nell'anno 2000 il dato è del 65,6%, mentre nel 2001 sale fino a circa il 96%. Entrambe le precedenti considerazioni delineano un quadro sicuramente positivo e fanno comprendere la grande importanza data alla formazione delle risorse umane quale mezzo indispensabile per il cambiamento e l'aggiornamento interno.

Per riuscire a comprendere a chi sono rivolte le attività formative occorre considerare i dati da due punti di vista: da un lato la composizione dei partecipanti alle varie attività, dall'altro la divisione interna della popolazione di riferimento (Tabelle 5 e 6).

Tabella 5 - DISTRIBUZIONE DEI PARTECIPANTI ALLE ATTIVITÀ FORMATIVE

PARTECIPANTI AI CORSI DI FORMAZIONE	NUMERO	VALORI %
Dirigenti	242	0,6
Funzionari	11.128	27,8
Altri	28.643	71,6
Totale	40.013	100,0
<i>di cui uomini</i>	16.879	42,2
<i>di cui donne</i>	23.134	57,8
<i>di cui neoassunti</i>	1.020	2,5

In quest'ottica si può notare che lo 0,6% della formazione è rivolta ai dirigenti interessando però il 110% della totalità di tali figure; ciò significa che ognuno di loro si può trovare nella condizione di partecipare anche a più di un corso.

Per quanto riguarda i funzionari (in università i livelli D e EP), a loro sono dirette il 27,8% delle attività formative riuscendo a coprire il 102% del totale; anche in questo caso la formazione arriva alla totalità delle risorse o interessa alcuni di loro per più eventi.

Le *altre* risorse (in università i livelli C e B) hanno una partecipazione ai corsi del 71,6% ma, rispetto alla totalità degli appartenenti a queste categorie professionali, si nota che la percentuale di chi è coinvolto negli eventi formativi sale al 93,6%. Quindi, considerando anche il fatto che non è possibile appurare quanti partecipano a più eventi, nonostante una grossa fetta della formazione sia destinata a tali figure, non si arriva a coprirne la totalità.

Le donne partecipano alle attività formative in misura maggiore degli uomini (57,8%) sia rispetto alla totalità dei partecipanti sia in rapporto all'incidenza sulla totalità della popolazione di riferimento: il 104% del totale delle donne contro l'86,5% degli uomini.

Per quanto riguarda i neoassunti il 2,5% partecipa a corsi di formazione, un dato che ad una prima analisi sembra molto basso, ma che raggiunge il 36% se si prende in considerazione il valore percentuale rispetto alla totalità del personale dichiarato come neoassunto (Tabella 6).

In generale, nelle realtà considerate, la formazione è maggiormente rivolta a figure di livello *alto*, quindi risulta essere di supporto alle attività *più elevate* piuttosto che di inserimento o *di base*; inoltre vi è una certa preferenza per gli aspetti innovativi e di aggiornamento.

Per quanto concerne le *altre attività formative* (ovvero *stage* e formazione lavoro, convegni, conferenze), si rileva una partecipazione molto inferiore a tutti i livelli (Tabella 7). Tali eventi vedono coinvolti in misura maggiore i funzionari (39,6%) e le altre figure professionali (55,4%) anche se, rispetto alla totalità delle persone con tali mansioni, entrambe le percentuali sono molto più basse.

Tabella 6 - INCIDENZA DELLA FORMAZIONE PER QUALIFICA

PERSONALE	NUMERO	% SUL TOTALE	% PARTECIPANTE AI CORSI
Dirigenti	220	0,5	110,0
Funzionari	10.916	26,2	102,0
Altri	30.598	73,3	93,6
Totale	41.734	100,0	
<i>di cui uomini</i>	19.514	46,7	86,5
<i>di cui donne</i>	22.220	53,3	104,0
<i>di cui neoassunti</i>	2.828	6,8	36,0

Nel caso dei dirigenti, specificatamente a loro sono indirizzati solo il 5% degli eventi che, però, riescono a coinvolgere il 40,5% del numero totale.

Le università sono al tempo stesso partecipanti ed organizzatori di convegni e conferenze che, per loro stessa natura, si presentano come momenti di presentazione, dialogo e confronto su temi legati sia all'innovazione che alla ricerca. La maggiore partecipazione di figure dirigenziali a queste *occasioni formative* evidenzia un interessamento e una partecipazione attiva al cambiamento di vedute che si sta attuando all'interno di tutte le Amministrazioni a diversi livelli.

Tabella 7 - PARTECIPANTI A CONVEGNI, CONFERENZE, STAGE E FORMAZIONE LAVORO

PERSONALE	NUMERO	%	% SUL TOTALE DELLA CATEGORIA PROFESSIONALE
Dirigenti	89	5,0	40,5
Funzionari	700	39,6	6,4
Altri	979	55,4	3,2
Totale	1.768	100,0	

11.3 L'ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE

Per quanto riguarda l'organizzazione della funzione formazione 21 atenei hanno un ufficio preposto a tale compito e il 44% dispone di un'unità organizzativa. In particolare fra uffici formazione (66 risorse) e unità organizzative (44 risorse) sono impiegate in tutto 104 persone che rappresentano lo 0,25% delle risorse umane totali. Nonostante gli uffici non siano un numero elevato, il 47,5% dei corsi sono comunque erogati presso gli atenei di appartenenza, mentre ci si rivolge ad altre organizzazioni private e pubbliche rispettivamente per il 32,4% e 19,1% (Grafico 3).

I dati forniti mettono in evidenza un grande sforzo, sia in termini di impegno che di risorse, compiuto dai diversi atenei per riuscire a progettare eventi formativi anche all'interno delle proprie realtà. Un aspetto che non emerge direttamente dal questionario, ma che viene messo in evidenza considerando le note che accompagnano ogni scheda, indica che i 739 corsi erogati all'interno dell'ateneo di appartenenza sono in larga parte organizzati dai vari dipartimenti, facoltà e biblioteche.

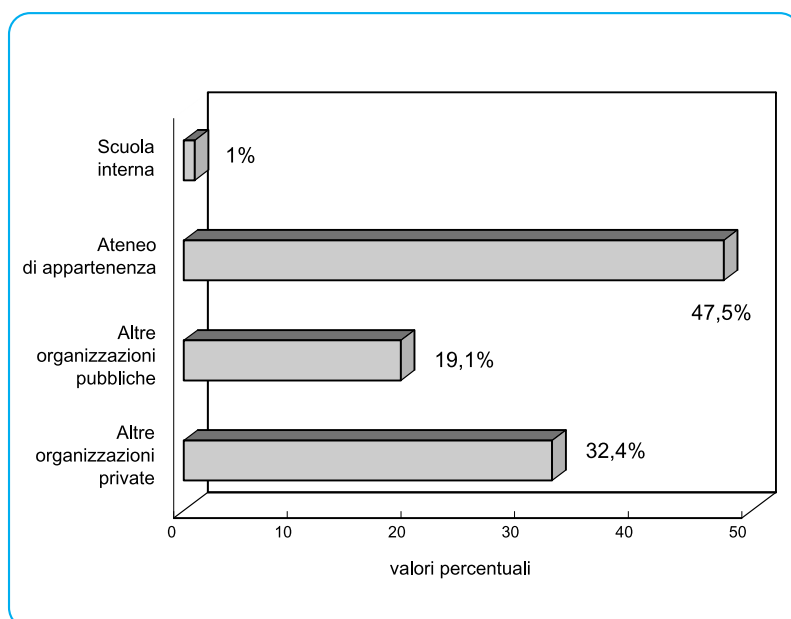


Grafico 3
DISTRIBUZIONE DEI CORSI EROGATI

Tali elementi fanno pensare che ci si rivolge all'esterno per trovare corsi che rispondano alle proprie esigenze formative e gli uffici preposti svolgono in misura maggiore ruoli di coordinamento o di proposta. Non sembra esserci una visione globale dell'aspetto formazione anche se, come detto in precedenza, la sensibilità verso questi temi è maggiore che in passato ed è evidente una tendenza a *centralizzare* e *sistematizzare* almeno l'aspetto gestionale e della raccolta di informazioni su quello che è stato fatto o si ha intenzione di fare per il proprio personale all'interno di ogni realtà.

LE MODALITÀ DI EROGAZIONE E LE METODOLOGIE FORMATIVE

L'apprendimento tramite lezioni che si svolgono in aula è la metodologia più utilizzata, infatti il 79,6% (Tabella 8) dei corsi viene gestito in tal modo e, rispetto a questa modalità, vi è una distribuzione omogenea delle aree tematiche. Ad esempio si riscontra che anche il 14,6 % dei corsi dell'area informatica e telematica si svolge unicamente in aula. La formazione attraverso strumenti più innovativi, videoconferenza o simili, avviene con percentuali ancora molto basse, questo probabilmente è dovuto al fatto che sia gli utenti che il settore formativo stesso non hanno ancora maturato una forte convinzione rispetto a questa modalità e si preferisce avere un rapporto diretto insegnante-studente che permette sia di interagire con il formatore che con il resto dell'aula.

L'utilizzo congiunto di aula e laboratorio informatico avviene nell'82,7% dei casi per i corsi che riguardano l'area informatica e telematica; la modalità in autoapprendimento è utilizzata nel 45,5% dei casi per i corsi per l'area organizzazione e personale e nel 27,3% per l'area informatica e telematica; mentre la videoconferenza o altre modalità di formazione a distanza sono maggiormente utilizzate nelle aree giuridico-normativa (22,5%), economico-finanziaria (22,5%) e informatica-telematica (18,7%).

Tabella 8 - MODALITÀ DI EROGAZIONE

	NUMERO CORSI	VALORI %
In aula	1.238	79,6
In aula e laboratorio informatico	226	14,6
In autoapprendimento	11	0,7
Videoconferenza ed altre modalità di formazione a distanza	80	5,1
Totale	1.555	100,0

11.4 CONTENUTI E TEMATICHE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE

All'interno delle università vi è un'attenzione particolare alle aree tematiche giuridico-normativa, informatica-telematica ed economico-finanziaria (Grafico 4) che vedono la realizzarsi della maggior parte dei corsi e il coinvolgimento di una quota rilevante di personale. Questo ad evidenziare una propensione interna al cambiamento e all'innovazione, soprattutto nella consapevolezza che il personale interno deve essere informato su una serie di aspetti ritenuti fondamentali per il miglior funzionamento del sistema.

Si riporta quindi una visione, per area tematica, delle dimensioni della formazione attuata all'interno della realtà considerata (Tabelle 9 e 10).

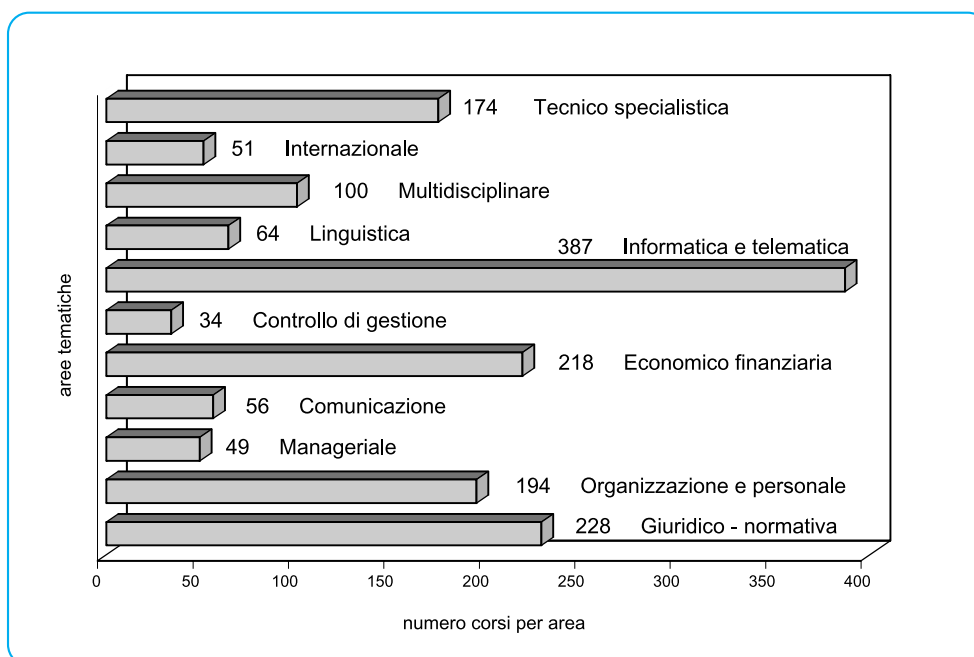


Grafico 4
DISTRIBUZIONE DEI CORSI
PER AREE TEMATICHE

AREA GIURIDICO-NORMATIVA GENERALE

La formazione nell'area giuridico-normativa generale rappresenta il 14,7% degli interventi realizzati nell'università. I partecipanti a questo tipo di corsi sono stati il 15,3% della totalità coinvolgendo, anche se con percentuali diverse, tutte le categorie professionali (il 70%, ad esempio, appartiene ai livelli C e B), in particolare è possibile rilevare la partecipazione di circa il 18% dei neoassunti.

Nel complesso si rileva un totale di 52.682 ore fruite e il 10,4% delle ore erogate.

Per quanto concerne le sottoaree nel 16,2% dei corsi non viene specificato, nel 23,7% è stata affrontata la tematica della sicurezza nei luoghi di lavoro, nel 10% la semplificazione amministrativa, mentre nell'11% la riforma della PA.

AREA ORGANIZZAZIONE E PERSONALE

La formazione nell'area organizzazione e personale vede il coinvolgimento del 4,8% dei partecipanti totali con il 2,6% delle ore fruite e il 7,4% delle ore erogate. In particolare i corsi interessati sono 194 e si nota il coinvolgimento di un'alta percentuale di dirigenti (il 17,8% dei dirigenti totali ha seguito questa tipologia di formazione).

Le sottoaree più coinvolte sono state: normativa pubblico impiego e contratti di lavoro 27,8% e metodologie di gestione delle risorse umane 12,9%.

Tabella 9 - DISTRIBUZIONE PER AREA TEMATICA DELLE ORE FRUITE ED EROGATE

AREA	ORE FRUITE PER AREA	% ORE FRUITE PER AREA	ORE EROGATE PER AREA	% ORE EROGATE PER AREA
Giuridico-normativa generale	52.682	5,7	5.512	10,4
Organizzazione e personale	23.606	2,6	3.933	7,4
Manageriale	30.619	3,3	3.640	6,9
Comunicazione	18.679	2,0	1.282	2,4
Economico-finanziaria	42.743	4,6	3.508	6,6
Controllo di gestione	11.590	1,3	1.193	2,3
Informatica e telematica	233.594	25,3	13.966	26,4
Linguistica	250.207	27,1	10.794	20,4
Tecnico-specialistica	40.095	4,3	3.987	7,6
Internazionale	35.057	3,8	1.077	2,0
Multidisciplinare	184.074	20,0	4.000	7,6
Totale	922.946	100,0	52.892	100,0

AREA MANAGERIALE

In questa area gli interventi realizzati sono stati il 3,2% riuscendo a coinvolgere l'1% del totale dei partecipanti. Questi corsi sono frequentati per il 10,7% da dirigenti (rappresentando comunque il 18,7% della totalità dei dirigenti che va in formazione) e per circa il 76% da funzionari.

In particolare i corsi includono tutte le sottoaree nel 40,8% dei casi e il *project management* nel 18,4%. Queste tipologie di attività mirano, quindi, a innovare i processi interni e a fornire strumenti utili per la gestione del cambiamento.

AREA COMUNICAZIONE

La formazione dell'area comunicazione rappresenta il 3,6% degli interventi realizzati e nel 32,1% dei casi la sottoarea interessata riguarda i rapporti con l'utenza e per il 17,9% le tecniche di comunicazione integrata.

Nonostante l'importanza che l'argomento in oggetto sta avendo a tutti i livelli all'interno delle università, solo il 2% delle ore fruite ed erogate è dedicato a questa problematica. Probabilmente ciò accade soprattutto perché, a parte le risorse impiegate nelle segreterie studenti e nelle biblioteche, il personale tecnico-amministrativo non ha frequenti rapporti con gli studenti che rappresentano, a tutti gli effetti, i clienti/utenti del servizio erogato.

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

La formazione dell'area economico-finanziaria rappresenta il 14% degli interventi realizzati e vede il coinvolgimento del 7,2% dei partecipanti per un totale di 42.743 ore fruite. In particolare le figure maggiormente coinvolte sono i funzionari (45,2%) e le *altre* categorie professionali (49%); inoltre il 69% dei partecipanti sono donne ad evidenziare una presenza maggiore di figure femminili in ruoli cosiddetti *amministrativi*. La sottoarea maggiormente coinvolta è quella relativa alla normativa fiscale (20,6%).

Tabella 10 - DISTRIBUZIONE DEI PARTECIPANTI PER AREA TEMATICA

AREA	PARTECIPANTI PER AREA	% PARTECIPANTI PER AREA
Giuridico-normativa generale	6.142	15,3
Organizzazione e personale	1.928	4,8
Manageriale	410	1,0
Comunicazione	1.393	3,5
Economico-finanziaria	2.880	7,2
Controllo di gestione	425	1,1
Informatica e telematica	10.944	27,3
Linguistica	4.322	10,8
Tecnico-specialistica	2.503	6,3
Internazionale	2.471	6,2
Multidisciplinarie	6.595	16,5
Totali	40.013	100,0

AREA CONTROLLO DI GESTIONE

A questa area sono dedicati un numero molto limitato di corsi. Si tratta infatti di circa il 2%, frequentati per più del 50% da funzionari. Per quanto riguarda le sottoaree il 38,2% dei corsi non riesce ad essere identificato fra quelle specificate e la voce maggiormente presa in considerazione è *altro* (38,2%).

AREA INFORMATICA E TELEMATICA

La formazione dell'area informatica e telematica rappresenta la percentuale più alta degli interventi: circa il 25%. In particolare sono state erogate 13.966 ore (26,4%) e fruite 233.594 (25,3%) per un totale di 10.944 partecipanti i quali rappresentano il 27,3% dell'insieme delle risorse umane interessate dalla formazione.

I partecipanti sono in gran parte funzionari (78,4%) e per la maggioranza donne (circa il 56%). Un dato interessante è quello dei neoassunti che sono coinvolti per il 3,6% (rispetto al totale delle persone formate) ma, in realtà, rappresentano il 37% del totale dei neoassunti.

Questo tipo di formazione, quindi, risponde soprattutto all'esigenza dei livelli intermedi (praticamente non vi sono dirigenti) e dei neoassunti anche se quest'ultimo aspetto è piuttosto strano dal momento che le *nuove leve*, assumendo che siano giovani e *freschi* di studio, dovrebbero essere già in possesso delle conoscenze informatiche di base.

AREA LINGUISTICA

Gli interventi realizzati all'interno di quest'area rappresentano il 4,1% riuscendo comunque a coinvolgere il 10,8% del personale. È ipotizzabile che si tratti di corsi frequentati da molte persone e non di breve durata, dal momento che le ore fruite sono il 27,1% e quelle erogate il 20,4%.

I partecipanti sono nel 76,4% dei casi appartenenti alle cosiddette *altre* categorie professionali e non vengono minimamente interessati da questo tipo di formazione i dirigenti e i neoassunti.

La sottoarea maggiormente coinvolta è quella dei corsi di base (32,8%) anche se si nota una certa rilevanza anche dei corsi avanzati (circa il 22%). Questo presuppone probabilmente una formazione di lunga durata e l'esigenza di raggiungere un livello conoscitivo che consenta una padronanza linguistica.

AREA MULTIDISCIPLINARE

I corsi multidisciplinari rappresentano il 6,4% degli interventi formativi, hanno visto il coinvolgimento del 16,5% dei partecipanti e le ore fruite sono state il 20% di quelle totali. Questo tipo di corsi ha quindi raggiunto una parte consistente del personale amministrativo in particolare funzionari (il 30% dei partecipanti corrispondenti a circa il 18% dei funzionari totali) e gli *altri* livelli professionali (nel 67,4% dei casi).

Le sottoaree maggiormente toccate sono i corsi-concorso per le varie qualifiche, con una percentuale del 44%, e i corsi di riqualificazione per il 17%. Si evidenzia, quindi, una sensibilità verso la riqualificazione del personale attraverso una formazione che vede un ampio coinvolgimento e dispendio di risorse.

AREA INTERNAZIONALE

L'area della formazione internazionale rappresenta il 3,3% degli interventi formativi interessando in particolare le sottoaree di adeguamento all'euro nel 47% dei casi e di utilizzo dei fondi comunitari per il 16%.

I corsi di questa area hanno visto il coinvolgimento del 6,2% del personale, in maggioranza appartenente ad *altri* livelli professionali (56,2%) o funzionari (circa il 43%); inoltre il 65% è formato da donne.

AREA TECNICO-SPECIALISTICA

A questa area sono stati dedicati l'11,2% degli interventi formativi, una percentuale abbastanza rilevante riuscendo però a coinvolgere solo il 6,3% dei partecipanti totali; ciò evidenzia una tipologia di corsi mirata a poche persone incentrati soprattutto nella sottoarea della normativa di settore (26%).

Fra i partecipanti il 55,3% sono dei livelli C o B e non risultano coinvolti in misura rilevante i dirigenti e i neoassunti.

11.5 L'INVESTIMENTO IN FORMAZIONE

La spesa per la formazione del personale tecnico-amministrativo delle università che hanno partecipato all'indagine rappresenta lo 0,8% della spesa totale sostenuta per le retribuzioni e gli oneri aggiuntivi dello stesso personale; è un dato in aumento rispetto allo scorso anno quando la percentuale risultava dello 0,52%.

La spesa procapite per la formazione è aumentata da L. 330.463 nel 2000 a L. 411.957 nel 2001 (Grafico 5). Tenendo presente che le ore fruite da ogni partecipante sono passate da 48,9 a 23,1 (Grafico 6) è possibile ipotizzare che l'investimento in formazione sia stato indirizzato maggiormente verso la *qualità* dei contenuti piuttosto che verso una misura di *quantità*.

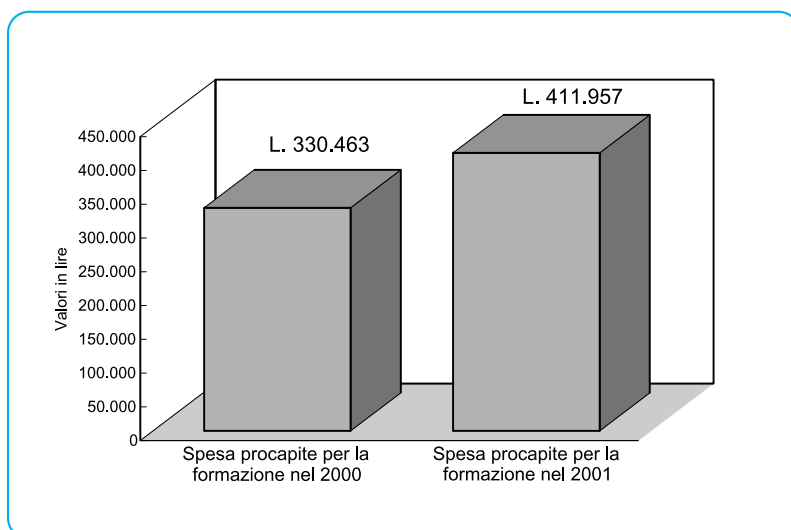


Grafico 5
SPESA PROCAPITE PER LA FORMAZIONE

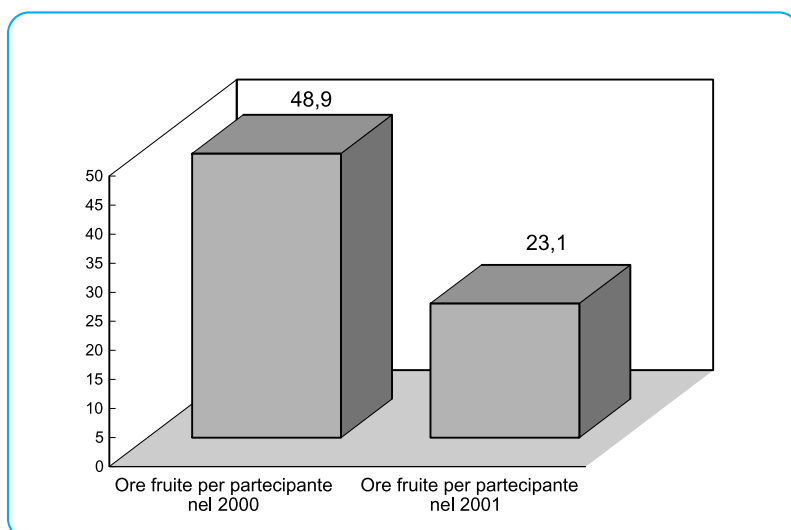


Grafico 6
ORE FRUITE PER PARTECIPANTE

Inoltre ogni ateneo ha affrontato una spesa di L. 325.052 per ogni ora erogata e L. 18.628 per ogni ora fruita; anche questi indicatori di spesa si presentano in crescita rispetto alla passata edizione.

LA PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE PER I PROSSIMI ANNI

La programmazione dell'investimento in formazione è specificato all'interno di un documento di programmazione formale solo nel 53,7% dei casi, ma tutte le università hanno comunque chiara l'entità della spesa per l'anno 2002 e, in particolare, il 51,2% ha previsto un investimento maggiore rispetto al 2001.

Per quanto concerne la differenziazione degli investimenti per il 2002, fra le diverse aree di intervento e i destinatari, risulta che non tutte le Amministrazioni sono in grado di specificare per esteso le varie percentuali di spesa prevista e quindi non è possibile fornire, in tal senso, dati particolareggiati.

Volendo ugualmente analizzare i dati pervenuti è possibile evidenziare alcuni elementi che emergono più di altri senza comunque avere la pretesa di delineare tendenze o linee di indirizzo.

In particolare:

- il 12,2% dichiara di voler investire sui dirigenti il 100% delle risorse destinate all'area reclutamento del personale (corsi-concorso) e mobilità interna (corsi-concorso interni);
- per gli interventi formativi nell'area informatica e telematica il 10% delle università pensano di destinare circa il 20% delle risorse all'area direttiva, inoltre il 12,2% destinerà il 20% delle risorse alle altre categorie professionali;
- la formazione nell'area comunicazione pubblica riguarderà, il 24% delle università e il 19% delle cosiddette altre categorie professionali;
- il 19% delle università utilizzerà, in media, il 20% delle risorse destinate all'area economico-finanziaria e controllo di gestione per portare in formazione le risorse umane dell'area direttiva.