

Alcune iniziative e risultati ottenuti dall'ateneo

L'Università Roma Tor Vergata, nel corso degli ultimi tre anni, ha messo in essere azioni coerenti con le linee strategiche dell'Ateneo. In particolare sono state sostenute le iniziative rivolte al potenziamento della ricerca ed alla internazionalizzazione. Il monitoraggio delle attività messe in essere e dei risultati ottenuti si riassume come segue: rivolte al potenziamento della ricerca che hanno prodotto significativi risultati nei ranking internazionali.

Ranking

- nell'ambito della cooperazione culturale/scientifica l'ateneo ha siglato accordi bilaterali e di cooperazione con Università partner in tutto il mondo specificatamente per la promozione di programmi di ricerca congiunti e scambi accademici. Coerentemente a questo contesto è: a) diventato membro della rete EUA (European University Association, <http://www.eua.be/about/members-directory?country=104&p=5>), b) l'unico ateneo italiano membro della rete YERUN (Young European Research Universities Network, <https://yerun.eu/members/>), composta da 18 giovani atenei europei che si sono distinti per i risultati conseguiti in alcune delle più prestigiose classifiche delle università a livello internazionale;
- è tra le prime 70 università al mondo nell'ambito del QS Top50 Under 50 (<https://www.topuniversities.com/university-rankings/top-50-under-50/2018>);
- per il secondo anno è nella graduatoria del THE-Times Higher Education ranking nel top 500 delle Università Under 50 (https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2018/world-ranking#!/page/0/length/-1/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats);
- è tra le prime 100 università al mondo nel THE-Times Higher Education ranking Under 50 (https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2017/young-university-rankings#!/page/0/length/-1/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats);
- dal 2016 si è unito al "Venice International University" (VIU). La rete di VIU è costituita da università di tutto il mondo che condividono un campus comune sull'isola di San Servolo, nella laguna di Venezia. Le Università partner elaborano programmi di studio collegiali per preparare i loro studenti ad affrontare le sfide globali di oggi quali: a) lo sviluppo sostenibile, b) il cambiamento climatico, c) l'invecchiamento della popolazione, d) la crescita urbana, d) l'etica globale, e) l'eredità culturale (<http://www.univiu.org/homepage/about-viu/members>);
- in relazione alla valutazione VQR-ANVUR (2004_2010) è stato classificato al secondo posto, su base nazionale tra le grandi Università, per l'Area 1 (Matematica ed Informatica). Infine, molti Dipartimenti sono ai primi posti nelle classifiche per quanto riguarda la ricerca: ad esempio, il Dipartimento di Scienze e Tecnologie Chimiche è risultato il migliore nell'area di Scienze Chimiche, relativamente alle Università di medie dimensioni;
- svolge programmi congiunti (medicina, odontoiatria, e infermieristica e fisioterapia) con l'Universiteti Katolik "Zoja e Këshillit të MIRE" (Madonna del Buon Consiglio) in Albania, insieme con l'Università di Bari Aldo Moro e l'Università di Milano, come parte del suo impegno internazionale;

Dal lato dell'efficacia dei percorsi formativi va notato che:

- nel 2017 entra per la prima volta a far parte della graduatoria del Qs Employability Ranking, posizionandosi tra la 301-500 posizione a livello mondiale, a pari merito con le Università Cà Foscari di Venezia, Pavia, Bicocca (<https://www.topuniversities.com/university-rankings/employability-rankings/2018>);
- "è il secondo Ateneo pubblico italiano che fa guadagnare di più". Cfr. "Jobpricing, University Report Jobpricing 2017", (osservatorio sulle retribuzioni realizzato in collaborazione con Repubblica.it) che ogni anno redige la graduatoria della Università pubbliche italiane in base al reddito conseguito dai propri laureati. In particolare, i laureati di Tor Vergata, nei primi 10 anni di carriera percepiscono una retribuzione media di 30.897 euro, il 2,6% in più della media italiana (<https://www.jobpricing.it/shop/university-report-2017>);

- è inoltre al sesto posto nella classifica generale degli Atenei pubblici e privati secondo l'UPI (University Payback Index), che sintetizza il seguente fenomeno: quanti anni servono ad un laureato, una volta entrato nel mondo del lavoro, per recuperare l'investimento economico fatto inizialmente per ottenere la laurea. (<https://www.jobpricing.it/shop/university-report-2017>);

Sostenibilità

- L'Università di Tor Vergata, nella sua missione e visione di sviluppo della cultura della sostenibilità, ha aderito alla rete delle università italiane "sostenibili" (http://www2.cruai.it/cruai/Atenei_Referenti_RUS.pdf) recentemente costituita dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI).
- nel 2016 l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata" e la Fondazione Unipolis hanno dato vita a "L'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile" (<http://www.asvis.it/l-asvis/>). L'ASVIS, con l'obiettivo di far crescere nella società italiana, nei soggetti economici e nelle istituzioni la consapevolezza dell'importanza dell'Agenda globale e degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) da raggiungere entro il 2030.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

INDAGINE 2014 "Il clima organizzativo"

La prima iniziativa dell'Ateneo per la valutazione della partecipazione dei dipendenti al processo della Performance è stata attuata attraverso la prima indagine svoltasi nel 2014, a cui ha preso parte circa il 60% del personale, e i cui risultati sono stati presentati dal NdV agli organi accademici.

I risultati dell'indagine hanno prodotto delle scelte positive da parte dell'amministrazione che si sono realizzate: in 40 incontri con tutti gli oltre 900 componenti del personale TAB per l'illustrazione delle linee strategiche, la ridefinizione degli strumenti di organizzazione, il monitoraggio delle problematiche organizzative; 22 incontri con tutti i dirigenti per il monitoraggio e l'allineamento almeno quindicinale di attività e programmi; 22 incontri con le parti sociali e sindacali; la ridefinizione dei sistemi di valutazione ai diversi livelli; l'avvio di gruppi di lavoro su tematiche specifiche ad alto impatto organizzativo (contabilità, valutazione del personale, strategia internazionale, presidio dei processi didattici); la ridefinizione di alcuni sistemi regolamentari; la definizione di sistemi di incentivazione nella didattica; la ridefinizione dell'indagine di clima e coinvolgimento del personale in tale processo attraverso focus group; la ridefinizione dei processi di formazione del personale, attraverso la pianificazione di una indagine per rilevare le professionalità e analizzare gli scostamenti rispetto ai valori attesi, in ordine agli obiettivi da raggiungere (processo almeno triennale).

L'Ateneo ha già utilizzato i dati provenienti dalla prima indagine del 2014 per predisporre azioni migliorative, ma in questo contesto sarebbe interessante esplorare la possibilità di una maggiore partecipazione alla definizione dei target degli obiettivi operativi soprattutto per quelli trasversali.

INDAGINE 2017 "Il clima organizzativo"

L'indagine del 2014 è stata seguita da quella svoltasi nel 2017, con l'obiettivo di acquisire una migliore comprensione delle dinamiche organizzative e relazionali interne all'Ateneo e di avviare un canale di ascolto sulla qualità della vita lavorativa.

Anche questa rilevazione ha fatto registrare un'elevata adesione, dato che i questionari validi per l'analisi sono risultati 557, pari al 59,1% di tutto il personale TAB di Ateneo.

Il profilo dei rispondenti è stato il seguente: il 48,5% appartiene all'Amministrazione Generale, il 42,2% lavora in un Dipartimento o un Centro interdipartimentale e il 9,3% è afferente a una Presidenza o a una Macroarea.

Metodologia e punti di forza

Al fine di rendere il più possibile aderente al contesto lo strumento di indagine, si è scelto di non utilizzare un questionario validato o precostruito, ma di personalizzare le domande da porre in funzione degli aspetti ritenuti più rilevanti dagli stessi destinatari dell'indagine. Per questa ragione sono stati creati dei focus group composti da rappresentanti del personale TAB e finalizzati a discutere delle principali dinamiche organizzative osservate e da loro ritenute importanti per la qualità della vita lavorativa.

Sono così stati svolti 6 focus group di due ore ciascuno tra il 27 aprile e il 4 maggio 2017, coinvolgendo un totale di 44 persone. Il reclutamento è stato operato scegliendo rappresentanti delle strutture di tutto l'Ateneo e aventi anzianità di servizio ed esperienze professionali eterogenee.

Il nuovo questionario è stato suddiviso nelle seguenti sezioni:

1. una sezione «informazioni generali» con domande a risposta chiusa per individuare:
 - la tipologia di struttura di appartenenza;
 - l'area di appartenenza;
 - l'ambito lavorativo del rispondente;
2. una sezione di 87 affermazioni rispetto alle quali si chiedeva il grado di accordo/disaccordo con cinque opzioni disponibili (per nulla d'accordo, poco d'accordo, né d'accordo né in disaccordo, abbastanza d'accordo, pienamente d'accordo). Le affermazioni venivano presentate riunite in sei ambiti:
 - il lavoro
 - i colleghi
 - il responsabile
 - i rapporti interprofessionali
 - la struttura
 - l'Ateneo.
3. una sezione con uno spazio a disposizione per riportare commenti e proposte.

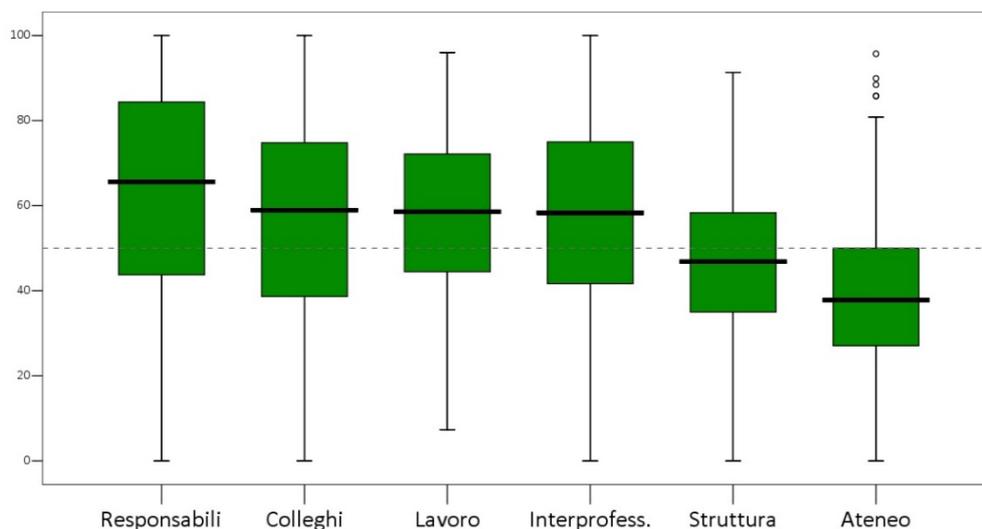
Il personale TAB ha partecipato all'indagine in due modalità alternative:

- modalità in presenza: il personale era invitato a recarsi in un'aula dedicata per compilare il questionario su supporto cartaceo e disponeva di assistenza in caso di necessità. Sono state organizzate 15 sessioni nelle diverse sedi dell'Ateneo nel periodo dal 15 maggio al 25 maggio 2017, la cui durata era compresa tra le due e le tre ore, per un totale di circa 40 ore di disponibilità;
- modalità online: è stato predisposto il questionario on-line attraverso apposito applicativo di Ateneo a cui si accedeva senza credenziali. La compilazione è stata possibile dal 29 maggio all'8 giugno 2017.

Per entrambe le modalità la rilevazione è stata condotta con tutte le precauzioni per tutelare l'anonimato delle risposte; a tal scopo è stata predisposta un'apposita policy in cui venivano dichiarate le modalità di trattamento dei dati e le garanzie di riservatezza dei rispondenti.

Successivamente, i risultati sono stati presentati a tutto il personale tecnico-amministrato in diversi incontri avvenuti presso le macroaree, a due livelli: il primo livello è costituito dagli ambiti di indagine, il secondo livello è rappresentato dalle dimensioni in cui è articolato ciascun ambito.

Nel box plot seguente, i valori mediani indicati dalla linea nera evidenziano che i rapporti gerarchici, i rapporti con i colleghi, le caratteristiche del lavoro e i rapporti interpersonale sono nel complesso positivi (punteggio superiore a 50% di risposte positive), mentre gli ambiti relativi al funzionamento della propria struttura e all'organizzazione dell'Ateneo ricadono nell'area negativa.



In sintesi, la qualità della vita lavorativa a Tor Vergata sembra essere mediamente positiva per quanto riguarda le dimensioni molto vicine all'individuo (il proprio lavoro, il superiore e i colleghi), mentre le dinamiche che interessano il funzionamento della struttura di appartenenza e l'organizzazione dell'Ateneo sono percepite in maniera prevalentemente negativa.

Azioni di miglioramento

L'approccio adottato in termini di coinvolgimento è risultato efficace e potrà essere potenziato nella fase di restituzione e discussione dei risultati con tutto il personale TAB, fase nella quale sono attese ulteriori indicazioni e suggerimenti per l'implementazione delle misure di miglioramento.

Il NdV ravvisa che su questa tematica le indagini dovrebbero avere una cadenza triennale, ciò è giustificato da motivi a) tecnici quali i tempi di elaborazione e redazione delle relazioni con i risultati, b) organizzativi a seguito della presentazione dei risultati si dovranno predisporre incontri con il personale TAB e individuare le linee di azione rivolte al superamento delle criticità, c) politiche attuazione delle linee di azione.

Il NdV secondo le direttive della CIVIT poi ANAC ha condotto la prima indagine (2014) mentre quella del 2017 è stata realizzata dall'ateneo su sollecitazione del NdV.