



Padova, 5 novembre 2018

**UNIPD, TRA I 400 MIGLIORI DATORI DI LAVORO**  
**Vincenti le politiche del personale**

L'Università di Padova è entrata nella classifica delle aziende dove si lavora meglio, e si piazza tra i primi 20 atenei, grazie anche alle innovative politiche nella gestione del personale contenute in un documento programmatico posto in essere negli ultimi due anni che sarà presentato nel corso di una

**CONFERENZA STAMPA**  
**Martedì 6 novembre 2018 – ore 12**  
**Sala da Pranzo di Palazzo del Bo – Padova**

Interverranno:

Giancarlo **Dalla Fontana**, Prorettore Vicario Università di Padova

Alberto **Scuttari**, Direttore Generale



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI PADOVA

# Le Politiche 2016-2018 per il personale TA, in breve

# **Le Politiche 2016-2018 per il personale TA, in breve**

**Direzione Generale**

**Area Risorse Umane**

**31 ottobre 2018**

## Sommario

1. Obiettivi del documento	3
1. Risorse destinate alle politiche di assunzione	3
Nuove assunzioni (+20%)	3
Stabilizzazioni	3
2. Rapporto di lavoro	4
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	4
Progressioni con passaggio di categoria	4
Part time e tele-lavoro (+41%)	5
3. Fondo Salario Accessorio	6
Consistenza (+45,61%)	6
Costituzione Fondo BCD 2017	6
Costituzione Fondo EP 2017	7
4. Fondo Comune di Ateneo	8
Consistenza (+100%)	8
Utilizzo 2017	8
5. Welfare di Ateneo	10
Consistenza (+ 157%)	10
Utilizzo	10
6. Wellness di Ateneo	11
Consistenza (+ 61%)	11
Utilizzo	11

## 1. Obiettivi del documento

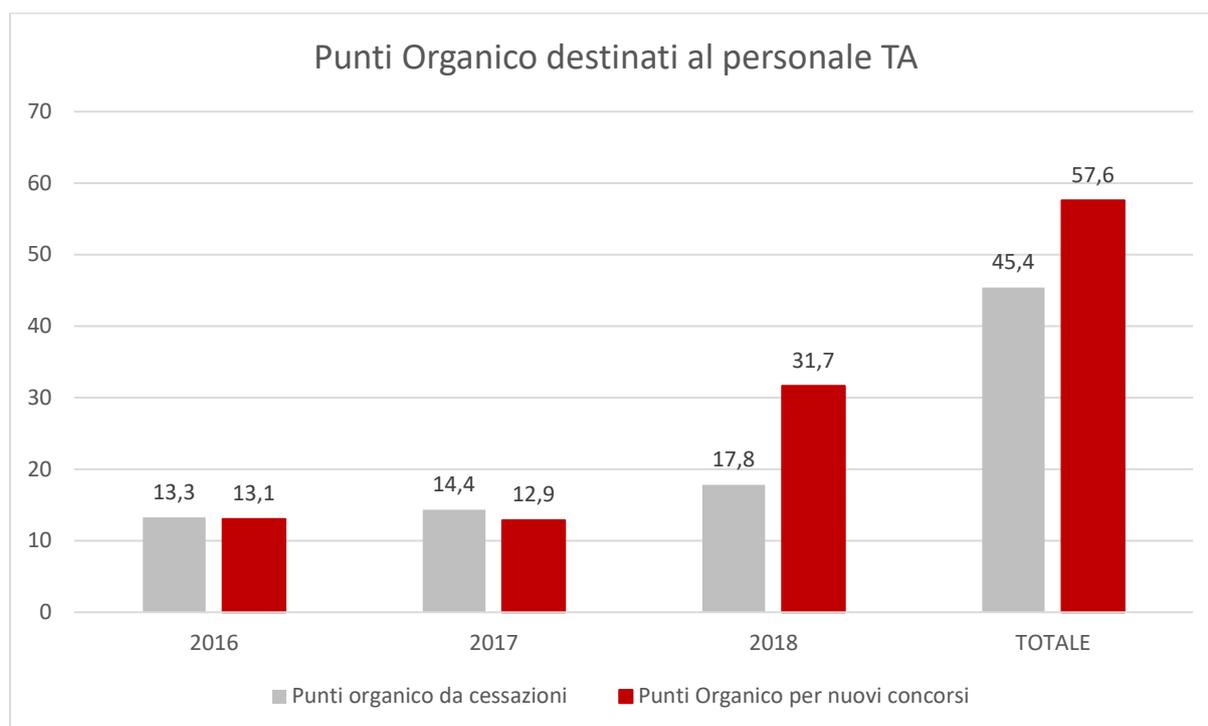
Questo documento intende descrivere, in modo sintetico, le principali politiche per il personale tecnico amministrativo che sono state adottate negli ultimi anni dagli Organi di Ateneo. Il documento non ha pretese di completezza e, pur riportando dati ufficiali, ha un approccio orientato ad evidenziare la sostanza delle politiche del personale tecnico ed amministrativo nel triennio 2016-2018.

## 1. Risorse destinate alle politiche di assunzione

### Nuove assunzioni (+20%)

Nel triennio di programmazione 2016-2018, a fronte di cessazioni per 45,4 punti organico, sono state programmate assunzioni per 57,6 punti organico<sup>1</sup>, vale a dire il 20% circa in più dei punti organico liberati dalle cessazioni.

Questo risultato è stato conseguito pur in presenza di una previsione normativa che limitava il turnover complessivo al 60% delle cessazioni nel 2016, all'80% nel 2017 e al 100% nel 2018.



### Stabilizzazioni

Nel corso dell'anno 2018 sono state attivate procedure per la stabilizzazione di 39 posizioni, pari a un utilizzo di 9,85 Punti Organico. La stabilizzazione riguarda il personale in possesso dei requisiti previsti dal D. Lgs 75/2017. La continuazione di tale politica riguarderà il piano triennale 2019/2021.

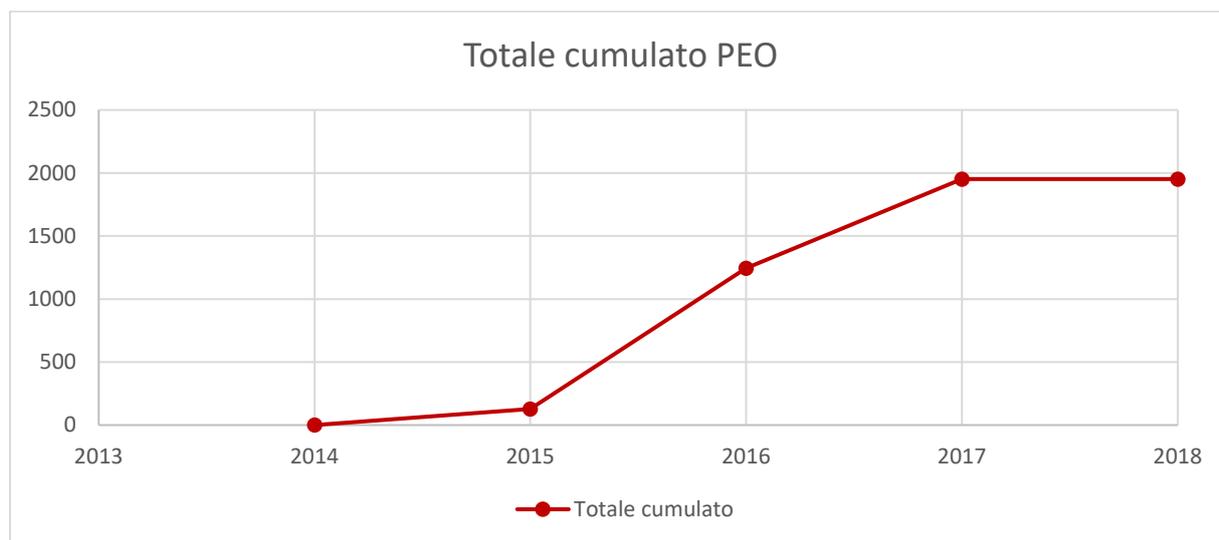
<sup>1</sup> L'equivalente di 5 punti organico deriva dalla riduzione del fondo per l'assunzione a tempo determinato monitorato dal MEF, secondo quanto previsto dalla norma sulle stabilizzazioni.

Una *specific call* cofinanziata dall'Ateneo è stata destinata al reclutamento di tecnici di laboratorio. I dipartimenti hanno risposto positivamente proponendo 27 progetti cofinanziati al 50% sul proprio portafoglio punti organico, 19 dei quali sono stati già autorizzati.

## 2. Rapporto di lavoro

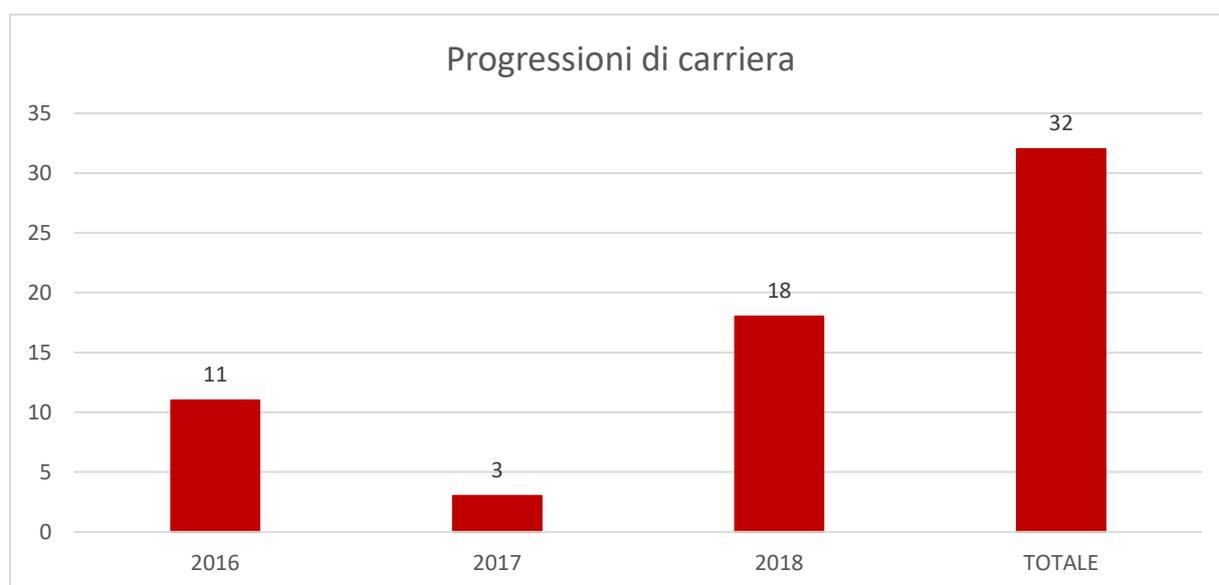
### Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)

Tra il 2016 e il 2017 sono state effettuate PEO che hanno consentito a tutto il personale idoneo di ottenere il passaggio alla posizione economica successiva, rispettivamente con decorrenza dal 1° gennaio 2016 (1.246 persone) e con decorrenza dal 1° gennaio 2017 (706 persone).



### Progressioni con passaggio di categoria

La norma di riferimento prevede che il passaggio di categoria possa avvenire solo attraverso concorso pubblico con accesso dall'esterno<sup>2</sup>. Nel corso del triennio 32 persone hanno avuto progressioni di carriera in seguito a vincita o scorrimento di graduatorie di concorsi pubblici<sup>3</sup>.



<sup>2</sup> Il D. Lgs 75/2017 ha previsto che le pubbliche amministrazioni possano effettuare concorsi riservati nel limite massimo del 20% del totale dei concorsi previsti nel triennio 2018/2020. Tale nuova politica sarà affrontata nel Piano di Programmazione del personale per il triennio 2019/2021.

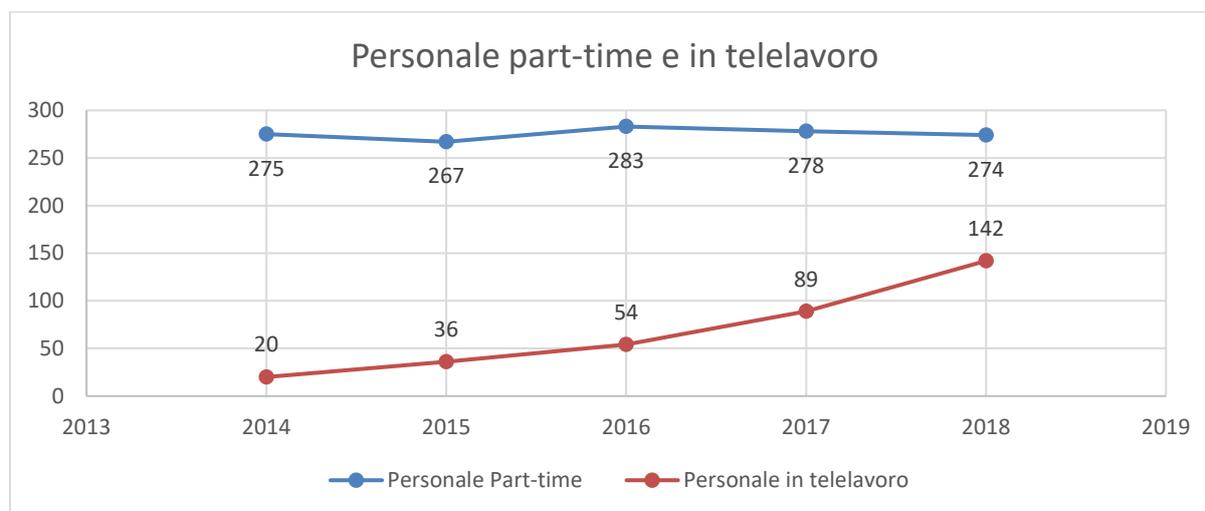
<sup>3</sup> 15 procedure di scorrimento di graduatorie sono in corso e si concluderanno entro l'anno 2018.

### Part time e tele-lavoro (+41%)

Il numero di contratti flessibili (part time e tele-lavoro) è aumentato del 41%, passando dai 295 del 2014 ai 416 autorizzati nel 2018.

Per favorire la conciliazione vita lavoro è stato potenziato lo strumento del tele-lavoro, rendendone più semplice la fruizione e garantendo la soddisfazione del 100% delle richieste presentate. Il numero di persone autorizzate al tele-lavoro è aumentato di 7 volte, salendo da 20 nell'anno 2014 a 142 finora autorizzati nell'anno 2018.

Circa 280 dipendenti hanno continuato a ricevere l'autorizzazione per la trasformazione in part-time del rapporto di lavoro.



### 3. Fondo Salario Accessorio

#### Consistenza (+45,61%)

Tra il 2014 e il 2018 le risorse a disposizione per il salario accessorio del personale tecnico amministrativo sono aumentate del 45% circa. Tale aumento ha consentito di svolgere PEO<sup>4</sup> per tutto il personale idoneo, senza per questo “svuotare” il fondo B-C-D, rimasto consistente.

	2014	2015	2016	2017	2018
FONDO LAVORO STRAORDINARIO	511.000	511.000	511.000	511.000	511.000
FONDO EP	982.555	993.610	986.409	1.086.409	1.133.449 (stimato)
FONDO BCD	2.374.869	2.456.344	3.204.946	2.692.165	2.055.318 (stimato)
PEO trasferite dal fondo BCD al capitolo stipendi	0	0	139.774	1.181.211	1.933.224
<b>TOTALE [€]</b>	<b>3.868.424</b>	<b>3.960.954</b>	<b>4.842.129</b>	<b>5.470.785</b>	<b>5.632.991</b>
<b>Variazione % sul 2014</b>		<b>+ 2,39%</b>	<b>+ 25,17%</b>	<b>+ 41,42%</b>	<b>+ 45,61%</b>

#### Costituzione Fondo BCD 2017

Il fondo B-C-D finanzia i seguenti istituti contrattuali:

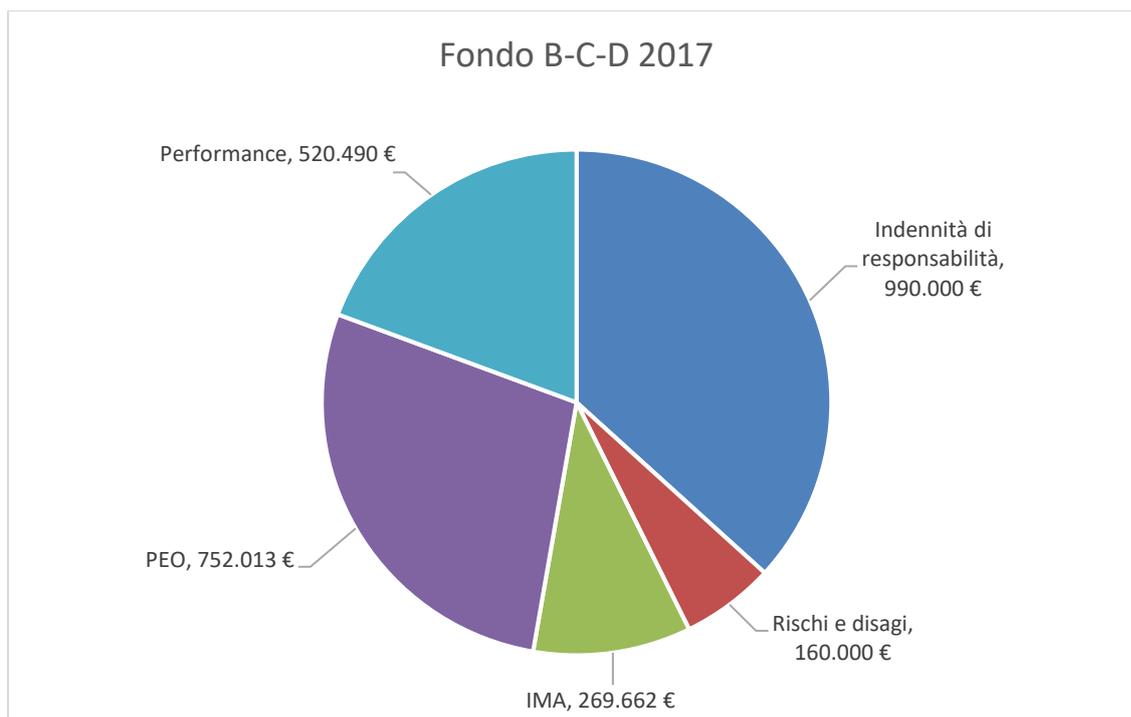
- Indennità di responsabilità del personale di categoria B-C-D
- IMA
- Performance
- Disagio, rischio e reperibilità
- PEO

Per una analisi di dettaglio sulla distribuzione della parte legata alla performance del Fondo B-C-D si può fare riferimento all’opuscolo informativo [“Il Sistema di Valutazione della Performance, in pratica”](#).

Il grafico illustra la composizione del fondo B-C-D per l’anno 2017<sup>5</sup>.

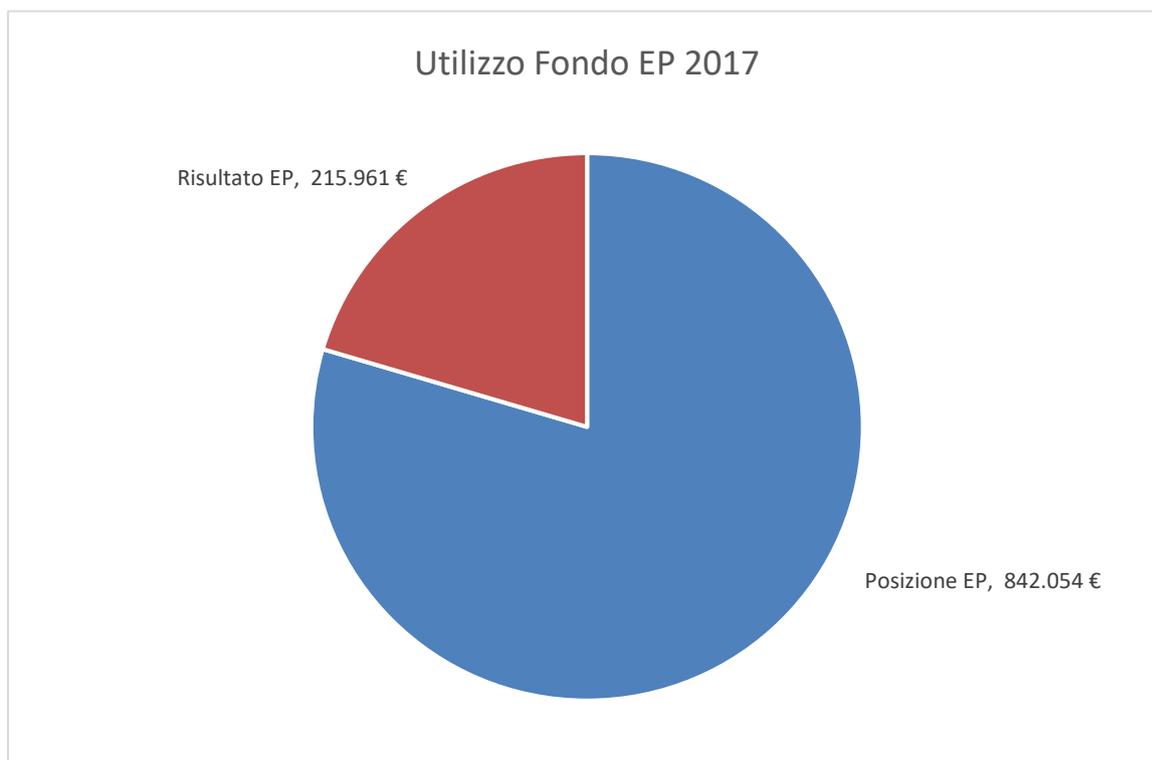
<sup>4</sup> Ai sensi del CCNL di riferimento in quel tempo, Le PEO sono state finanziate dal fondo B-C-D per cui l’ammontare delle risorse destinate alle PEO viene traferito al capitolo stipendi nell’anno successivo con corrispondente diminuzione del fondo. Il nuovo CCNL 2016\_2018 prevede che le PEO del personale di categoria EP siano finanziate sul corrispondente fondo EP e, conseguentemente, che le sole PEO del personale dei categoria BCD siano finanziate sul fondo BCD.

<sup>5</sup> Nell’anno 2017 il fondo è stato costituito come riportato nel grafico ma è stata prevista, “una tantum” un’assegnazione IMA straordinaria, per un importo complessivo totale IMA di € 600.000, utilizzando risorse provenienti dagli altri istituti (Indennità di responsabilità, Rischi e disagi, Performance)



### Costituzione Fondo EP 2017

Il Fondo del personale di categoria EP viene utilizzato per il pagamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato. Quest'ultima è compresa tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita ed è finalizzata a remunerare i risultati conseguiti attraverso il processo di valutazione. Nel 2017 il valore delle risorse destinate alla remunerazione del risultato del personale EP sono state pari al 25% circa del fondo.



## 4. Fondo Comune di Ateneo

### Consistenza (+100%)

Tra il 2014 e il 2018, l'entità del Fondo Comune di Ateneo è raddoppiata, passando da € 950.000 del 2014 a circa € 1.900.000 del 2018.

Ciò è stato reso possibile anche grazie alla modifica del [Regolamento per le attività eseguite dall'Università degli Studi di Padova a fronte di contratti o accordi con soggetti pubblici o privati](#) e all'emanazione di un nuovo [Regolamento sul Fondo Comune](#). I due regolamenti, approvati a inizio anno 2018, hanno portato al 75% la quota percentuale delle ritenute di Ateneo che vengono destinate ad alimentare il fondo e, inoltre, hanno previsto nuove modalità di alimentazione del Fondo stesso che, a partire dal prossimo anno 2019, dovrebbero consentire un ulteriore incremento delle risorse a disposizione.

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Fondo Comune di Ateneo [€]</b>	950.000	1.600.000	1.600.000	1.745.545	1.901.762 (*)
<b>Variazione % su 2014</b>		+68%%	+68%	+84%	<b>+100%</b>

(\*) Dato non ancora formalizzato

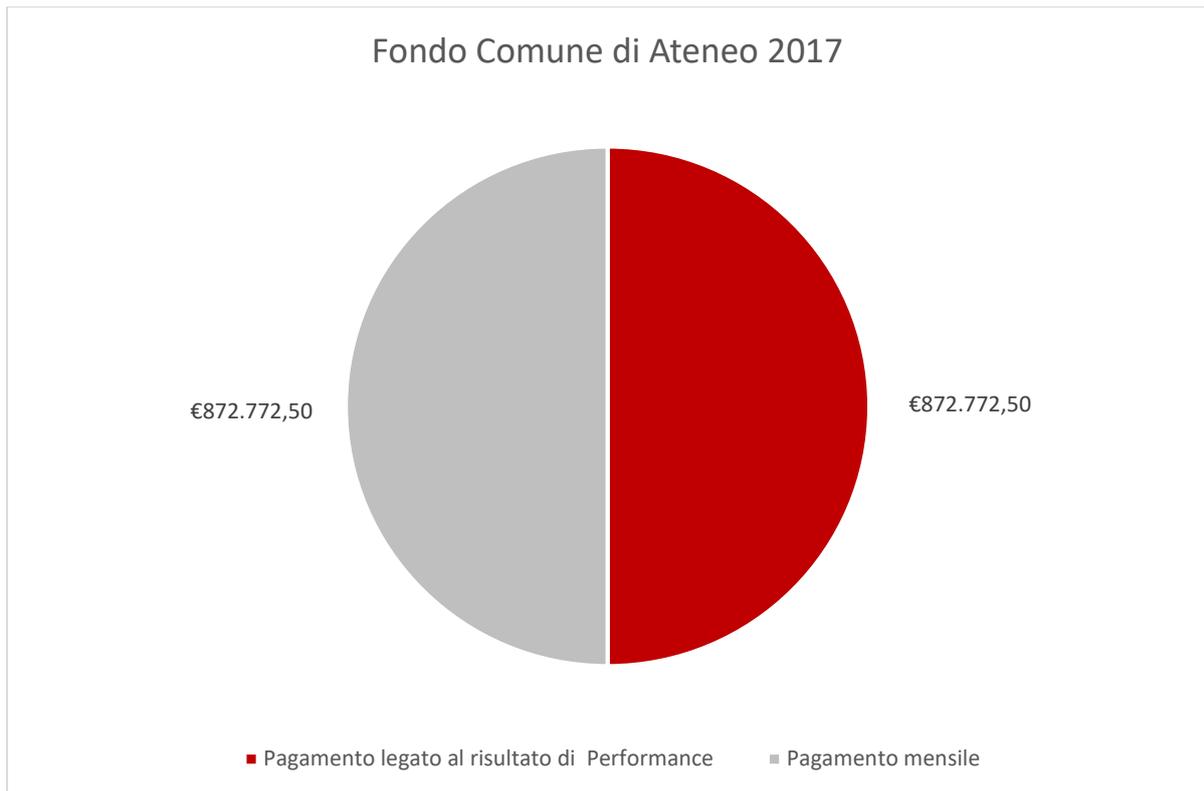
Gli stessi regolamenti hanno anche disciplinato la creazione del Fondo Comune di Struttura che, a partire dal prossimo anno, sarà distribuito tra il personale afferente a ciascuna struttura, con le stesse regole con le quali viene oggi distribuito il fondo comune di Ateneo. Di conseguenza, a partire dall'anno 2019, sono previste ulteriori risorse derivanti dai fondi comuni di struttura, per circa 200.000 euro (dato da confermare a consuntivo).

### Utilizzo 2017

Il nuovo Regolamento sul Fondo Comune, emanato a seguito delle intese raggiunte con la Parte sindacale, stabilisce che il Fondo Comune di Ateneo abbia la seguente ripartizione:

- 45% secondo la categoria di appartenenza (50% per il 2017), con pagamenti effettuate mensilmente;
- 45% in base ai risultati della valutazione della performance dell'anno di riferimento (50% per il 2017), erogate a consuntivo.
- 10% in base a criteri definiti annualmente dalla contrattazione integrativa.

Nel 2017 l'accordo sindacale ha previsto una suddivisione del Fondo al 50% tra parte pagata mensilmente e parte con pagamento legato al risultato di performance.

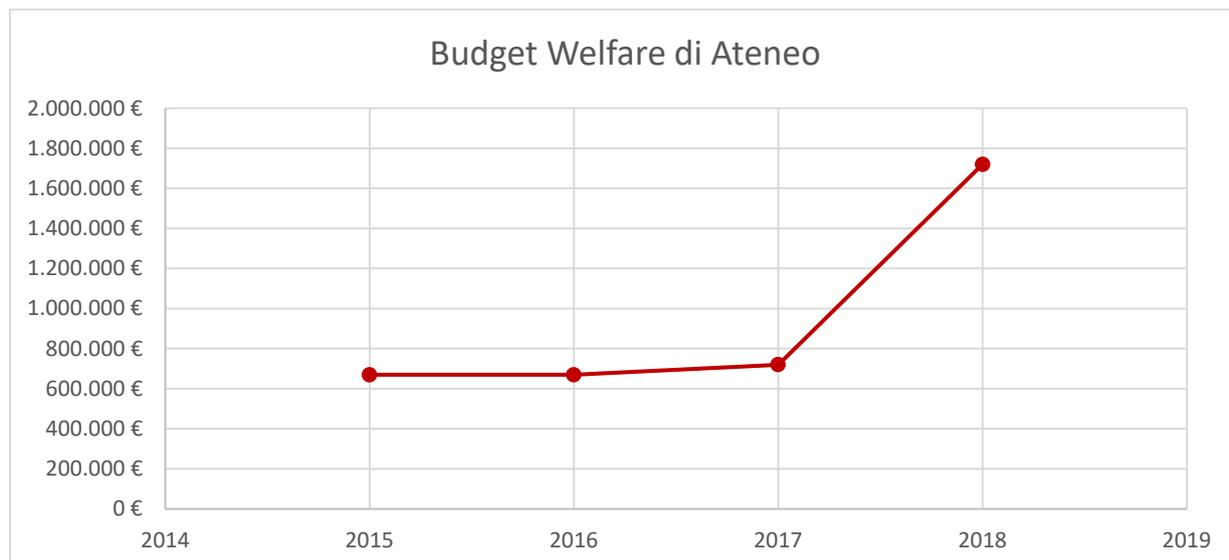


Per una analisi di dettaglio sulla distribuzione della parte legata alla performance del Fondo Comune di Ateneo si può fare riferimento all'opuscolo informativo "[Il Sistema di Valutazione della Performance, in pratica](#)".

## 5. Welfare di Ateneo

### Consistenza (+ 157%)

Il valore economico dei servizi di welfare forniti dall'ateneo è aumentato del 157% rispetto quello dell'anno 2015, passando da un valore di € 670.000 dell'anno 2015 ad un valore di € 1.720.000 nell'anno 2018.



### Utilizzo

Nel corso dell'anno 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato lo stanziamento annuo aggiuntivo di € 1.000.000 per rafforzare le politiche di welfare di Ateneo già attive. Secondo quanto previsto da un accordo sindacale, € 700.000 verranno utilizzati per fornire al personale una copertura sanitaria integrativa, mediante la stipula di una polizza di ateneo, mentre la restante quota di € 300.000 sarà destinata ad ulteriori interventi, da determinarsi entro l'anno 2018 con ulteriore accordo con la delegazione sindacale. E' in corso un confronto con le parti sindacali per la ridefinizione complessiva del sistema di welfare.

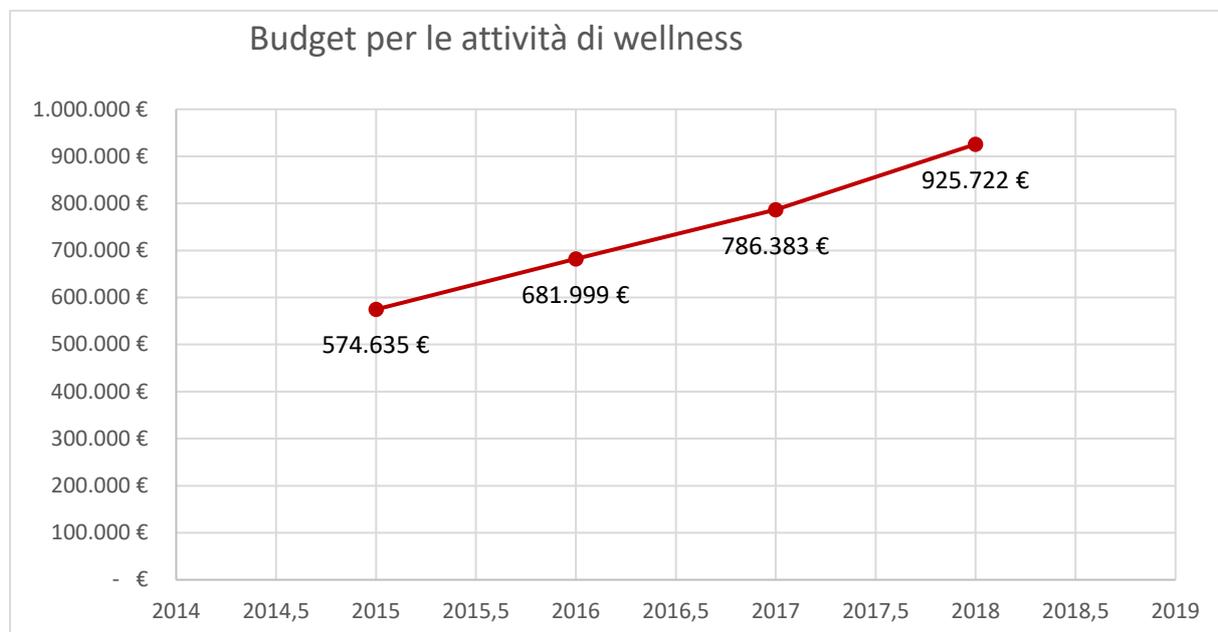
#### Budget dedicato al Welfare di Ateneo

Anno	2015	2016	2017	2018
Agevolazioni iscrizioni corsi di laurea	100.000	100.000	100.000	100.000
Assistenza psicologica a favore del personale	90.000	90.000	90.000	90.000
Benefici economici a favore del PTA	100.000	100.000	150.000	150.000
Contributi nido/scuola dell'obbligo	380.000	380.000	380.000	380.000
Polizza per la copertura sanitaria integrativa				700.000
Ulteriori interventi in favore del personale				300.000
<b>Totale [€]</b>	<b>670.000</b>	<b>670.000</b>	<b>720.000</b>	<b>1.720.000</b>
<b>Variazione % su 2015</b>			<b>+ 7,50%</b>	<b>+ 157%</b>

## 6. Wellness di Ateneo

### Consistenza (+ 61%)

Il valore economico dei servizi di wellness forniti dall'ateneo è aumentato di circa il 61% rispetto a quello dell'anno 2015, passando da un valore di € 574.635 nell'anno 2015 ad un valore di € 925.722 nell'anno 2018.



### Utilizzo

I servizi di wellness prevedono il sostegno economico dell'Ateneo per attività sociali, culturali e sportive.

Nell'ambito del progetto "Benessere in Ateneo" sono stati organizzati fra l'altro corsi di Pilates, Yoga, Tai Chi Chuan, Mindfulness, Educazione alimentare aperti a tutti i dipendenti, con buona partecipazione ed elevato livello di soddisfazione.

Nella seguente tabella vengono riportati anche i contributi erogati al CUS e all'ARCS, nel quadriennio 2015-2018, per l'organizzazione di tutte le attività sportive e ricreative a favore della comunità accademica.

	2015	2016	2017	2018
Wellness		378 €	46.631 €	105.941 €
ARCS	41.000 €	41.000 €	51.000 €	60.000 €
CUS	533.635 €	640.620 €	688.752 €	759.781 €
<b>Totale [€]</b>	<b>574.635 €</b>	<b>681.999 €</b>	<b>786.383 €</b>	<b>925.722 €</b>
<b>Variazione % su 2015</b>		<b>+ 17%</b>	<b>+37%</b>	<b>+ 61%</b>

[www.unipd.it](http://www.unipd.it)

---