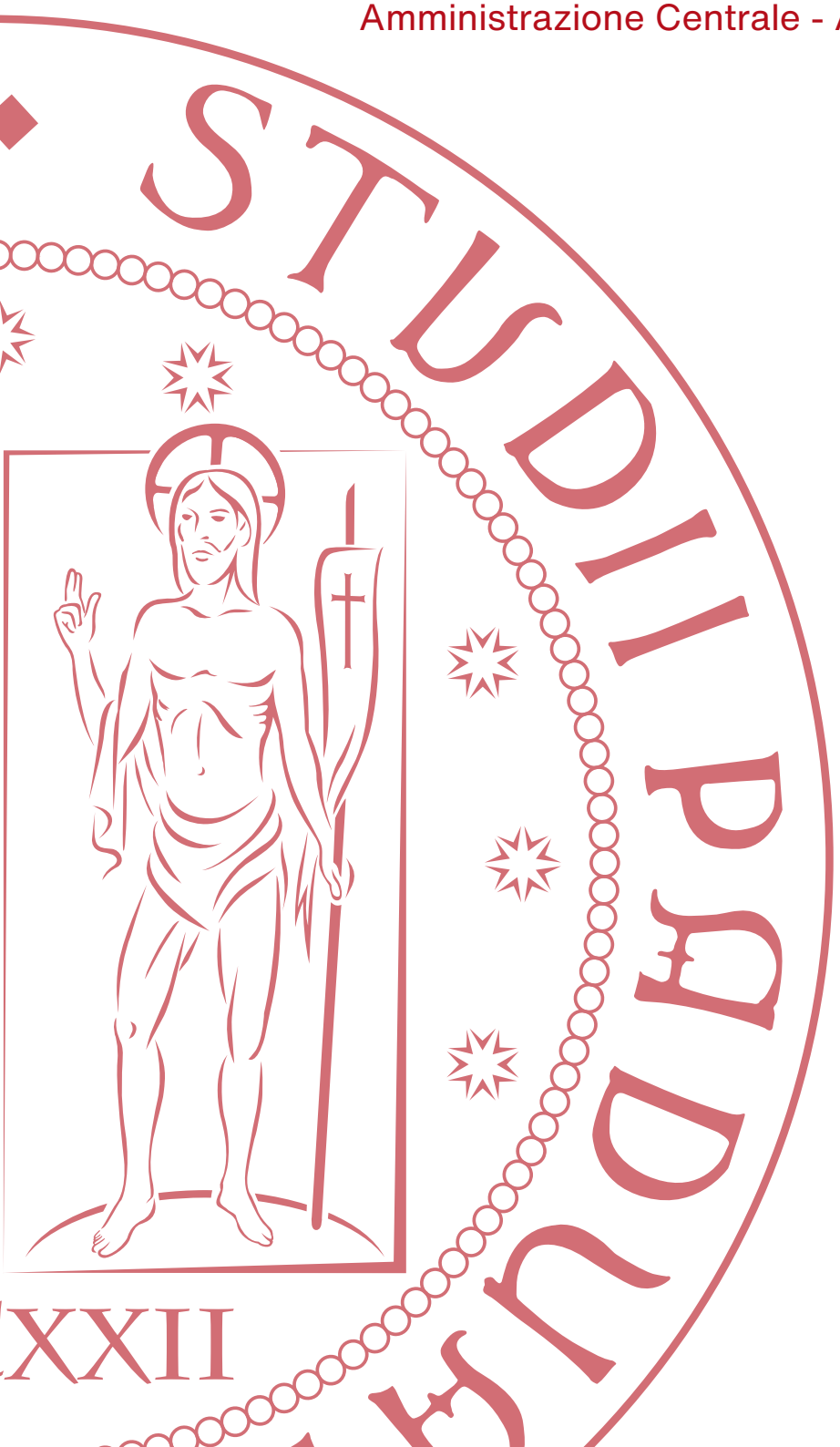
800 1222·2022 ANNI

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Le Politiche 2016-2020 per il Personale TA, in breve

Amministrazione Centrale - Area Risorse Umane



Sommario

Obiettivi del documento

Risorse destinate alle politiche di assunzione

Nuove assunzioni (+22%) 1
Stabilizzazioni 2

Rapporto di lavoro

Progressioni economiche Orizzontali (PEO) 2
Progressioni con passaggio di categoria 3
Part time e tele-lavoro (+32%) 4
Lavoro agile 4

Formazione per il personale

PTA formato e ore fruite (+28% e +67%) 6

Fondo salario accessorio

Consistenza (+31%) 7
Costituzione Fondo BCD 2020 7
Costituzione Fondo EP 2020 8

Fondo comune di Ateneo

Consistenza (+145%) 8
Utilizzo 2020 9

Welfare aziendale

Consistenza (+251%) 10
Utilizzo 10

Wellness aziendale

Consistenza (+79%) 11
Utilizzo 12

Indagine sul Clima Organizzativo

Soddisfazione lavorativa (+13,2%) 13

Obiettivi del documento

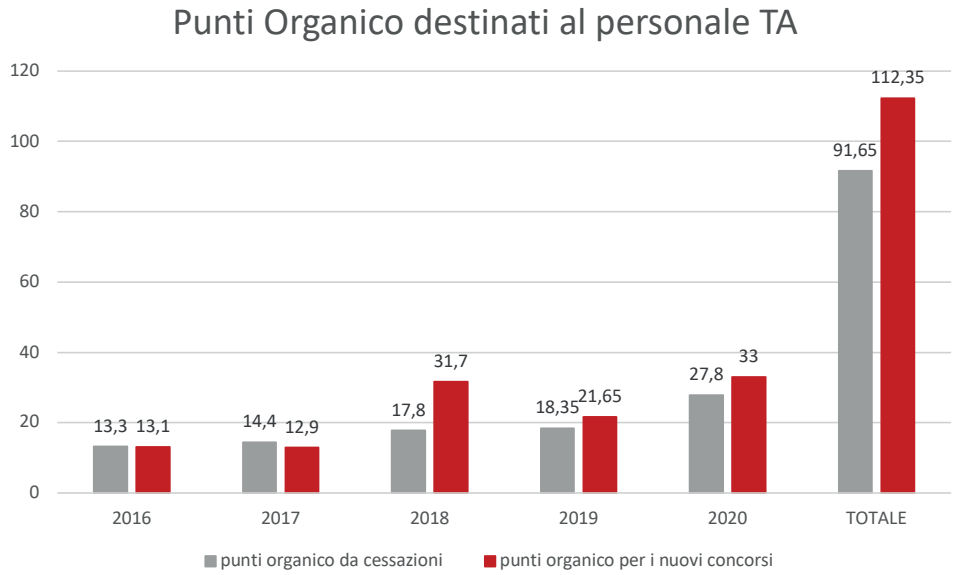
Questo documento intende descrivere, in modo sintetico, le principali politiche per il personale tecnico amministrativo che sono state adottate negli ultimi anni dagli Organi di Ateneo. Il documento non ha pretese di completezza e, pur riportando dati ufficiali, ha un approccio orientato ad evidenziare la sostanza delle politiche del personale tecnico ed amministrativo nel periodo 2016-2020.

Risorse destinate alle politiche di assunzione

Nuove assunzioni (+22%)

Nel periodo 2016-2020, a fronte di cessazioni per 91,65 punti organico, sono state programmate assunzioni per 112,35 punti organico[1], vale a dire il 22% 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% a partire dal 2018.



[1] 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.
Inoltre è stata proposta una specifica call cofinanziata dall'Ateneo e stata destinata al reclutamento di tecnici di laboratorio. I dipartimenti hanno risposto positivamente proponendo 27 progetti cofinanziati al 50% sul proprio portafoglio punti organico.

Stabilizzazioni

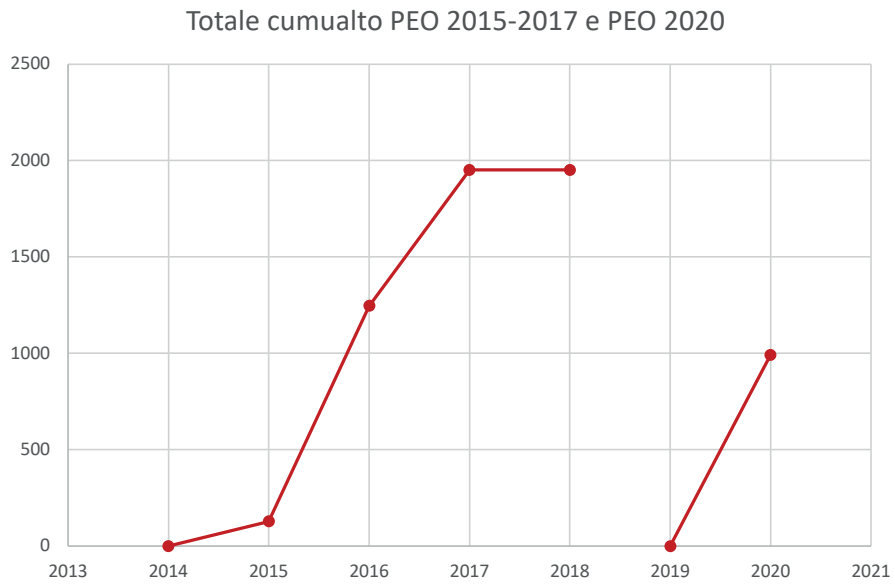
Nel corso dell'anno 2018 sono state attivate procedure per procedere alla stabilizzazione di 38 posizioni, pari a un utilizzo di 9,7 Punti Organico. La stabilizzazione riguarda il personale in possesso dei requisiti previsti dal D. Lgs 75/2017. Nel 2019 sono state stabilizzate 8 ulteriori posizioni, pari a 2,05 punti organico stanziati dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito del piano di programmazione triennale del reclutamento 2019-2021.

Rapporto di lavoro

Progressioni economiche Orizzontali (PEO)

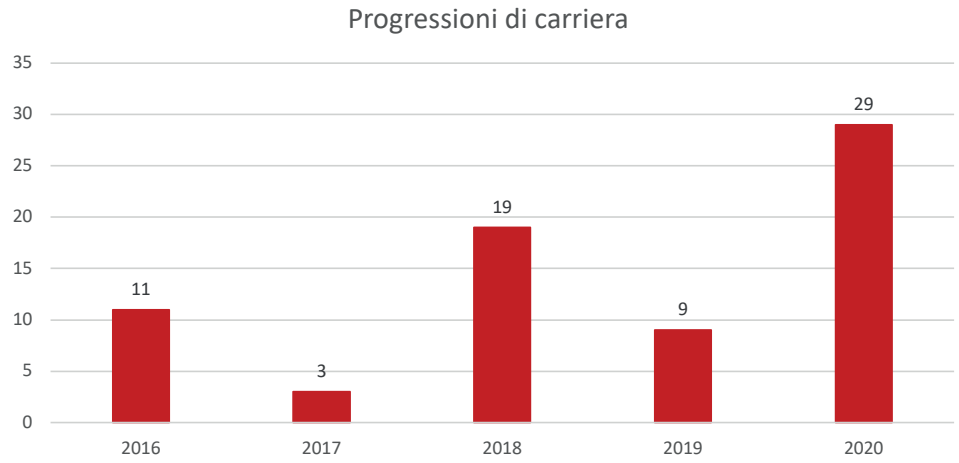
Tra il 2016 e il 2017 sono state effettuate PEO che hanno consentito a tutto il personale idoneo di ottenere il passaggio alla posizione economica successiva, rispettivamente con decorrenza dal 1° gennaio 2016 (n. 1.118 persone) e con decorrenza dal 1° gennaio 2017 (n. 706 persone).

Nel 2020 è stata effettuata una nuova PEO che ha consentito il passaggio alla posizione economica successiva a 992 dipendenti, con decorrenza dal 1° gennaio 2020. Come previsto nel Contratto Integrativo 2019-2021, nel 2021 è prevista una nuova selezione PEO con decorrenza 1° gennaio 2021.



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. Nel periodo 2016-2020, 71 persone hanno avuto progressioni di carriera in seguito a vincita o scorrimento di graduatorie di concorsi pubblici.

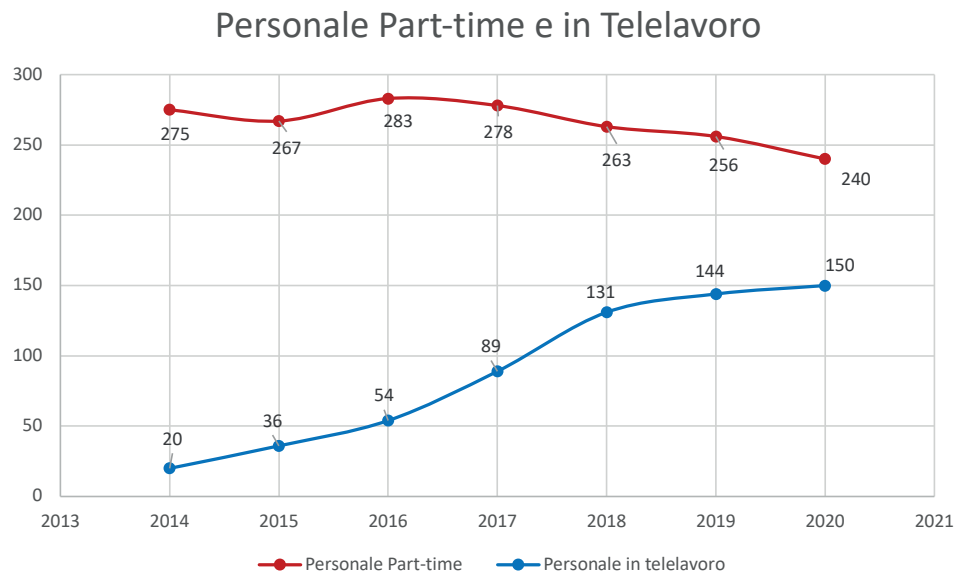


L'Ateneo, inoltre, al fine di valorizzare il personale in servizio, ha stabilito di dare attuazione a quanto previsto dal D.L.vo 75/2017 e dal decreto legge n. 162/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, in materia di progressioni economiche verticali. Tale normativa consente l'organizzazione, entro il 2022, di procedure selettive destinate alle progressioni economiche verticali del personale interno, nei limiti del 30% del totale dei posti previsti dal piano triennale. A queste procedure selettive interne vengono riservati 4,33 punti organico, pari al 30% dei posti previsti dal piano triennale del personale tecnico ed amministrativo. Le procedure saranno organizzate a partire dal 2021 e riguarderanno principalmente le progressioni verticali alla categoria C e alla categoria D.

Part time e tele-lavoro (+32%)

Il numero di contratti flessibili (part time e tele-lavoro) è aumentato del 32%, passando dai 295 del 2014 ai 390 autorizzati nel 2020.

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 e mezza, salendo da 20 nell'anno 2014 a 150 nel 2020.

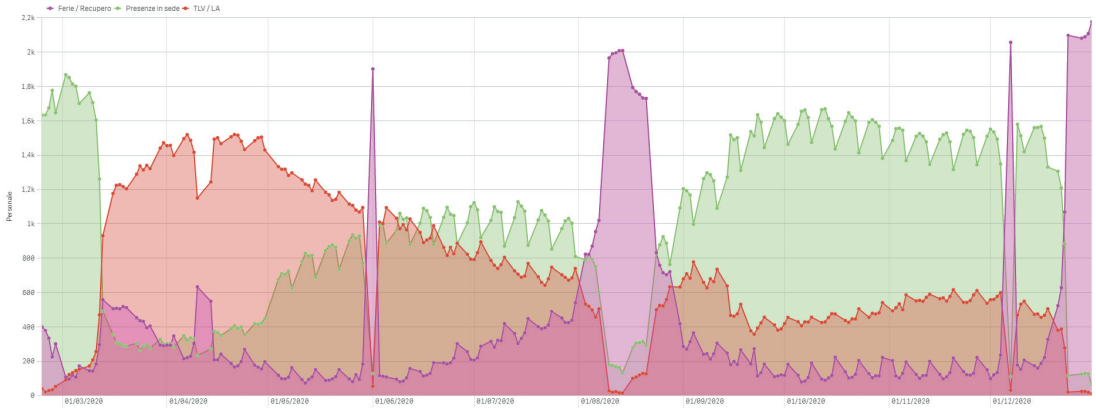


Lavoro agile

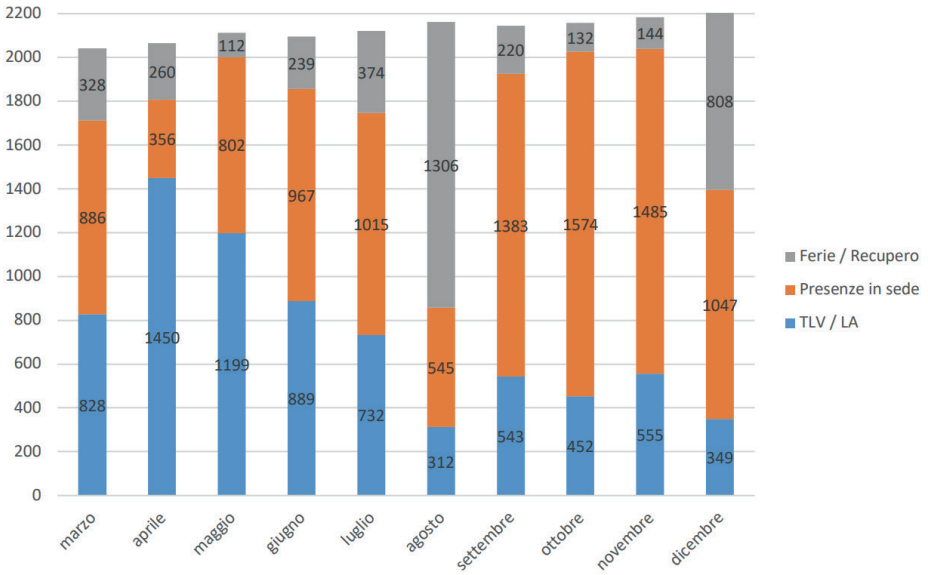
A seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19, il lavoro agile è stato promosso quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" nelle amministrazioni pubbliche, secondo formule semplificate che prescindono da una pianificazione regolamentare ed organizzativa e non richiedono accordi individuali, al fine di contenere la diffusione della pandemia e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa.

Per supportare lo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile, l'Ateneo ha fornito al personale che ne era sprovvisto attrezzature e strumenti specifici (connessioni VPN, virtual desktop su infrastruttura VMWARE, pc portatili, webcam e cuffie con microfono, ecc.), ha reso disponibili a tutto il personale strumenti di collaborazione on line e organizzato percorsi formativi per supportare la nuova modalità lavorativa.

Nel seguente grafico viene riportato l'andamento della numerosità del personale in servizio in presenza e in modalità di lavoro agile nel periodo marzo-dicembre 2020 e la numerosità del personale che ha fruito dell'istituto delle ferie e del recupero MOI (monte ore individuale) nel periodo considerato.



Nel seguente grafico viene invece presentato un dato medio mensile relativo alla numerosità del personale in servizio in presenza, in modalità agile e in ferie/recupero MOI nel periodo marzo-dicembre 2020.



È stato inoltre elaborato il percorso di adozione del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile "Verso il Pola 2021-2023" che individua il programma con cui si intende sviluppare il Lavoro Agile nell'Ateneo di Padova, in continuità con le azioni già intraprese nel corso del 2020, presentato nel Piano Integrato della Performance 2021-2023.

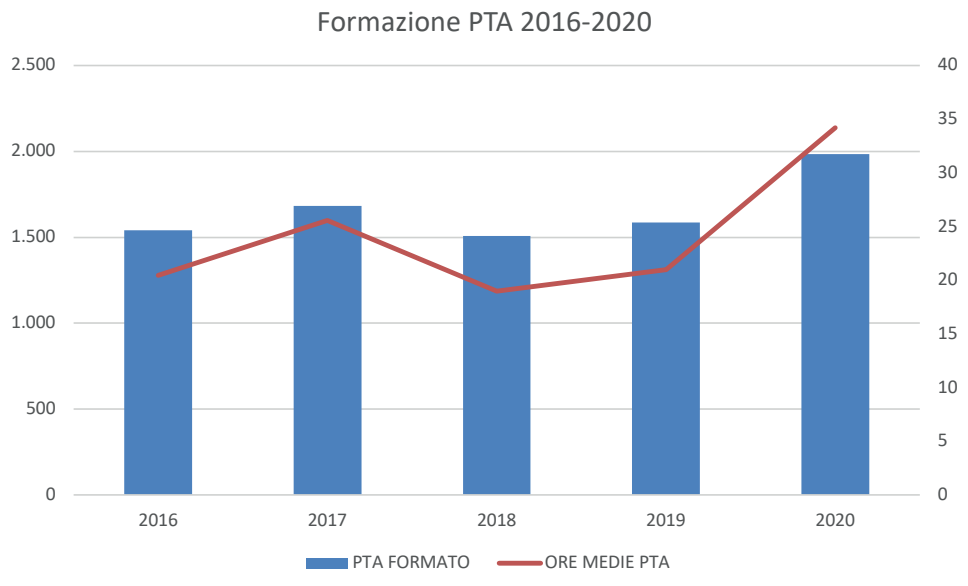
Formazione per il personale

PTA formato e ore fruite (+28% e +67%)

Nella seguente tabella viene riportata la numerosità del personale che ha partecipato ad attività formative durante ciascun anno e il numero medio di ore pro-capite.

A marzo 2019 è stato approvato il Piano Triennale della Formazione del Personale di Ateneo, che ha individuato tra le linee di intervento della formazione il coinvolgimento di tutto il personale tecnico-amministrativo nelle attività di formazione, il supporto al cambiamento organizzativo attuato in Ateneo a partire dal 2018 e lo sviluppo della formazione online.

	2016	2017	2018	2019	2020
N. PTA formato	1.540	1.682	1.507	1.587	1.984
Ore medie fruite	20,43	25,56	18,98	21	34,2
Variazione % N. PTA formato rispetto al 2016		**9,2%**	**-2,1%**	**3,1%**	**28,8%**
Variazione % N. Ore medie fruite rispetto al 2016		**25,1%**	**-7,1%**	**2,8%**	**67,4%**



Fondo salario accessorio

Consistenza (+31%)

Tra il 2014 e il 2020 le risorse a disposizione per il salario accessorio del personale tecnico amministrativo sono aumentate del 31% circa.

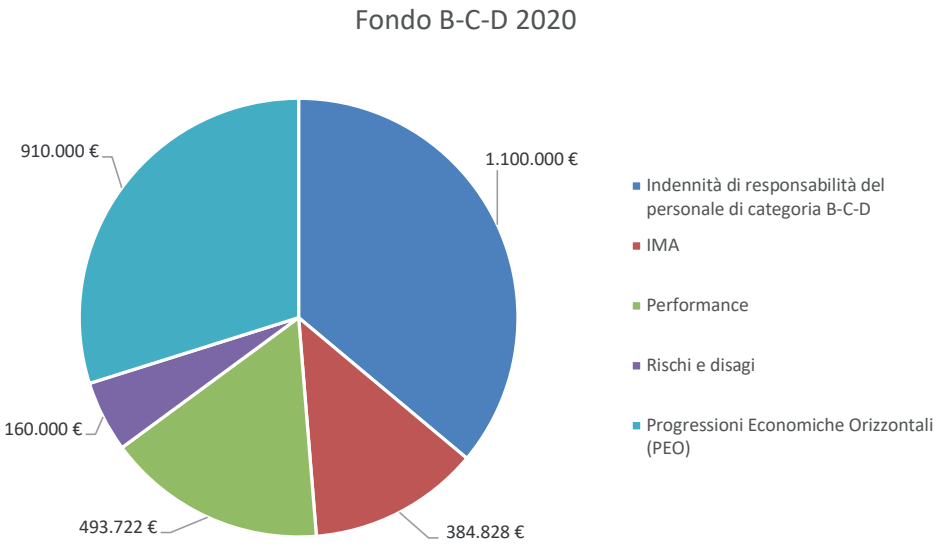
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fondo BCD	2.374.869	2.456.344	3.204.946	2.692.165	2.055.318	2.413.958	3.048.550
Fondo EP	982.555	993.610	986.409	1.086.409	1.133.449	1.249.673	1.432.812
Fondo lavoro straordinario	511.000	511.000	511.000	511.000	511.000	511.000	511.000
PEO a bilancio	3.201.379	3.103.535	3.091.214	3.976.849	4.755.217	4.451.230	4.235.330
TOTALE [€]	**7.069.803**	**7.064.489**	**7.793.569**	**8.266.423**	**8.454.984**	**8.625.861**	**9.227.692**
Variazione % sul 2014		0%	10%	17%	20%	22%	31%

Costituzione Fondo BCD 2020

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

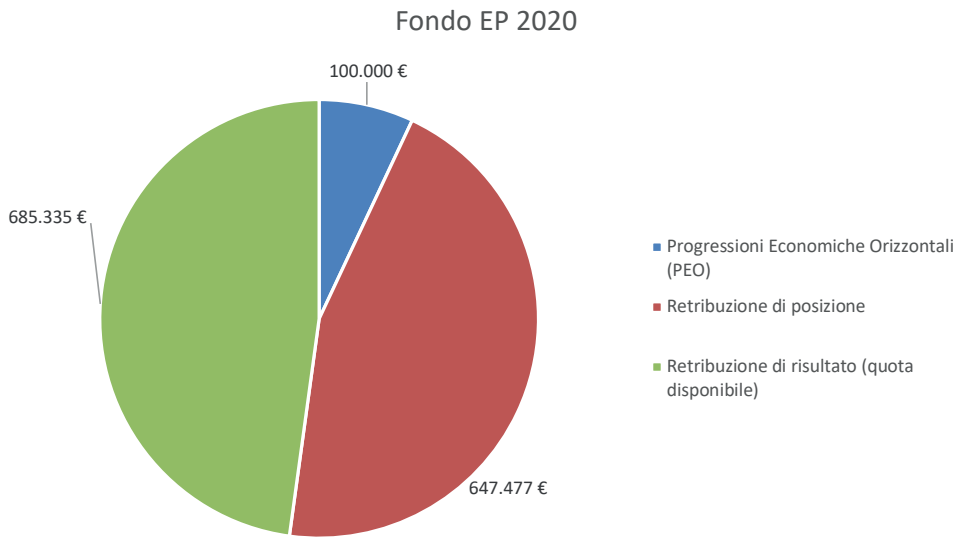
Il grafico illustra la composizione del fondo B-C-D per l'anno 2020.



Costituzione Fondo EP 2020

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. Per il 2020 il valore delle risorse destinate alla remunerazione del risultato del personale EP è pari a circa il 51% del fondo.

Per il 2020, il 7,5% del fondo (pari a 100.000 €) è stato destinato a finanziare le PEO del personale EP.



Fondo comune di Ateneo

Consistenza (+145%)

Tra il 2014 e il 2020, l'entità del Fondo Comune di Ateneo è più che raddoppiata, passando da € 950.000 del 2014 a circa € 2.300.000 del 2020.

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 hanno consentito un incremento delle risorse a disposizione.

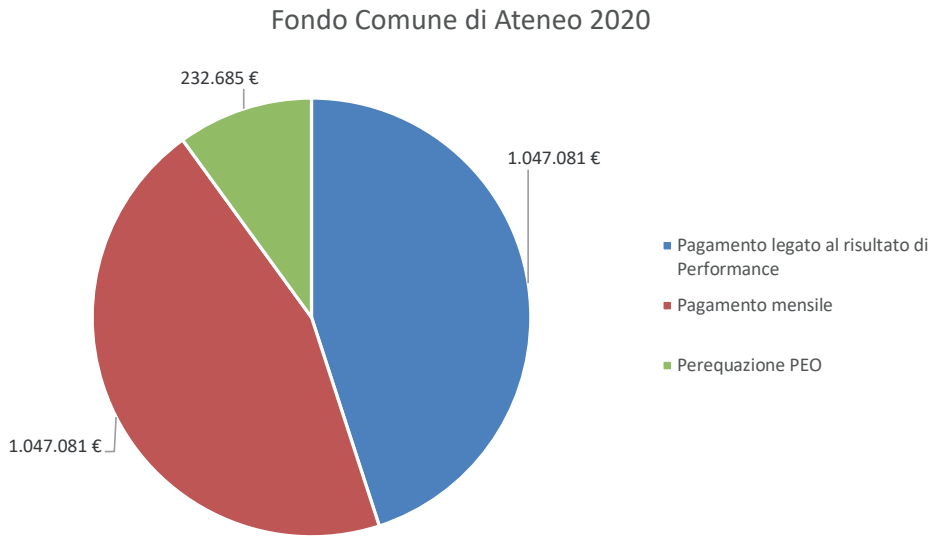
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fondo Comune di Ateneo [€]	950.000	1.600.000	1.600.000	1.745.545	1.901.762	2.229.261	2.326.846
Variazione % sul 2014		**68%**	**68%**	**84%**	**100%**	**135%**	**145%**

Gli stessi regolamenti hanno anche disciplinato la creazione del Fondo Comune di Struttura che, a partire dal 2019, viene distribuito tra il personale afferente a ciascuna struttura, con le stesse regole con le quali viene oggi distribuito il Fondo Comune di Ateneo. Complessivamente sono stati erogati circa 142.000 € nel 2019 e circa 360.000€ nel 2020.

Utilizzo 2020

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, con pagamenti effettuati mensilmente;
- 45% in base ali risultati della valutazione della performance dell'anno di riferimento, erogati a consuntivo.
- 10% in base a criteri definiti annualmente dalla contrattazione integrativa.
- L'accordo sindacale del 2020 ha stabilito che il 10% del Fondo comune di Ateneo sia utilizzato come misura perequativa per il personale che non ha superato le PEO.

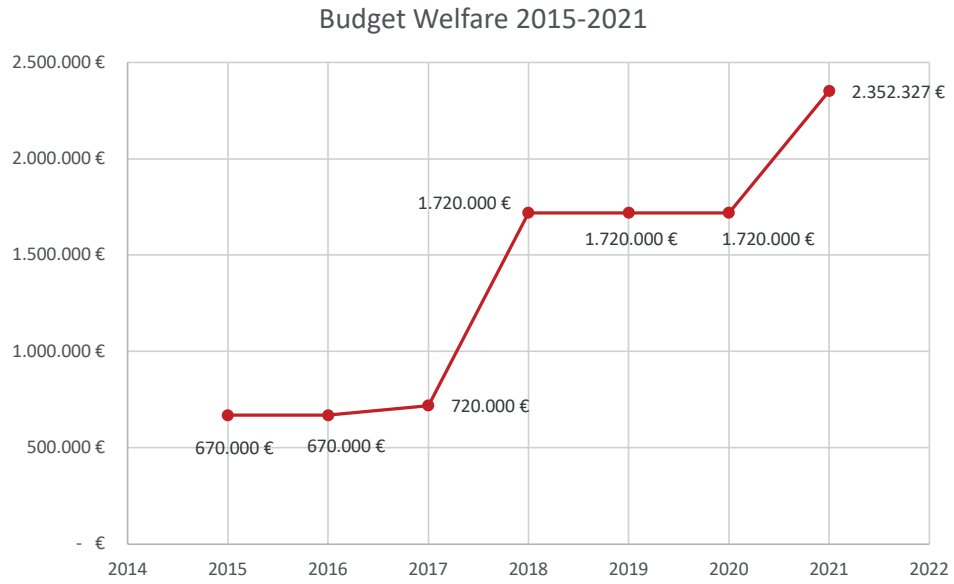


Welfare aziendale

Consistenza (+251%)

Il valore economico dei servizi di welfare forniti dall'ateneo è aumentato del 251% 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, che è stato poi riconfermato per gli anni 2019 e 2020, a un valore di oltre € 2.300.000 per l'anno 2021.

Il 26 febbraio 2021 è stato siglato l'accordo per il nuovo piano di Welfare per il triennio 2021-2023 che prevede l'istituzione di un Conto Welfare di Ateneo che il personale potrà utilizzare attraverso un portafoglio individuale, per l'acquisto di beni e servizi da scegliersi all'interno di un "paniere", comprendente i diversi ambiti di servizi (scuola e istruzione, trasporto pubblico, fringe benefits, area assistenziale, ricreativa, culturale ed educativa, interessi passivi mutui e finanziamenti).



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 è stata destinata alla mobilità sostenibile, a seguito di un accordo con le parti sindacali.

La polizza sanitaria è stata attivata nel 2020 e le quote previste per il 2018 e 2019 (in totale 1.400.000 €) sono state accantonate; tali quoti verranno utilizzate per finanziare il Conto Welfare per il periodo 2021-2023.

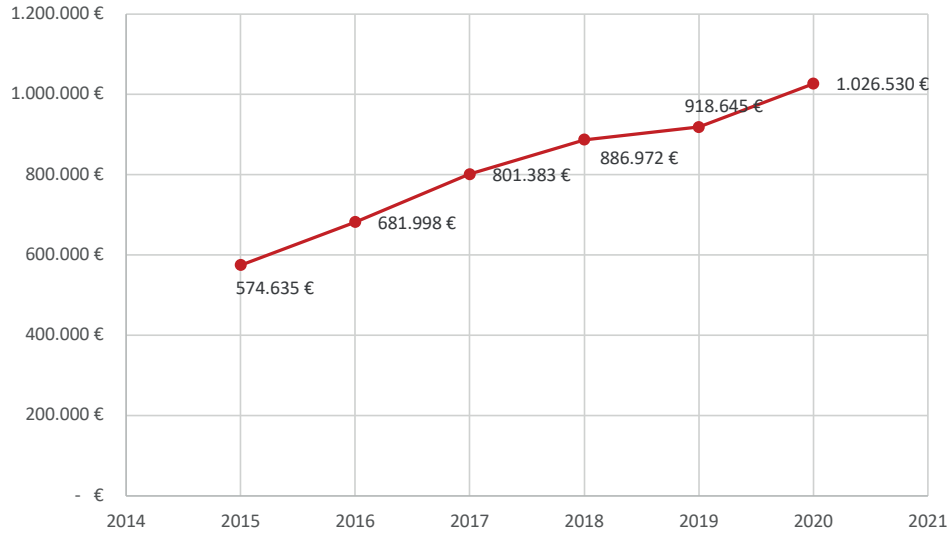
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Agevolazione iscrizioni corsi di laurea	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	
Assistenza psicologica a favore del personale	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000	90.000
Benefici economici a favore del PTA	100.000	100.000	150.000	150.000	150.000	150.000	110.000
Contributi nido/scuola dell'obbligo	380.000	380.000	380.000	380.000	380.000	380.000	120.000
Polizza per la copertura sanitaria integrativa				700.000	700.000	700.000	655.000
Mobilità sostenibile				300.000	300.000	300.000	
Conto Welfare							1.377.327
Totale [€]	**670.000**	**670.000**	**720.000**	**1.720.000**	**1.720.000**	**1.720.000**	**2.352.327**
Variazione % su 2015		**0,0%**	**7,5%**	**156,7%**	**156,7%**	**156,7%**	**251,1%**

A partire da ottobre 2020 è stata inoltre modificata la disciplina sulla maturazione dei buoni pasto con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita lavorativa, in particolare per coloro che hanno un lungo tragitto casa-lavoro. La modifica nelle regole di maturazione del buono pasto avrà un impatto economico stimato in 1.000.000 euro, da aggiungersi alla spesa storica per buoni pasto di circa euro 1.345.000. Nell'anno 2020, il massiccio ricorso al lavoro agile causato dalla pandemia ha comportato una diminuzione dell'utilizzo di buoni pasto rispetto all'anno 2019. Tale risparmio verrà destinato all'aumento deli fondi di incentivazione e/o di welfare del personale, per l'anno 2021.

Wellness aziendale

Consistenza (+79%)

Il valore economico dei servizi di wellness forniti a tutta la comunità accademica (comprese studentesse e studenti) è aumentato di circa il 79% rispetto a quello dell'anno 2015, passando da un valore di € 574.635 nell'anno 2015 ad un valore di € 1.026.530 nell'anno 2020.



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 ad es. corsi di Yoga, Tai Chi Chuan, Qi Gong aperti a tutti i dipendenti (personale docente e di ricerca, dirigente e tecnico amministrativo, assegniste e assegnisti, dottorande e dottorandi), con alti livelli di partecipazione e soddisfazione (analisi di customer satisfaction). Dal 2018 è attivo il progetto "Valutazione del benessere e della qualità di vita del personale che partecipa a progetti di benessere e sport dell'Università di Padova", che vede la collaborazione dei dipartimenti di Psicologia Generale e di Scienze Biomediche, attraverso il quale si indaga l'impatto di queste iniziative sul benessere delle persone.

Nella seguente tabella vengono riportati anche i contributi erogati al CUS e all'ARCS, nel periodo 2015-2020, per l'organizzazione di tutte le attività sportive e ricreative a favore della comunità accademica.

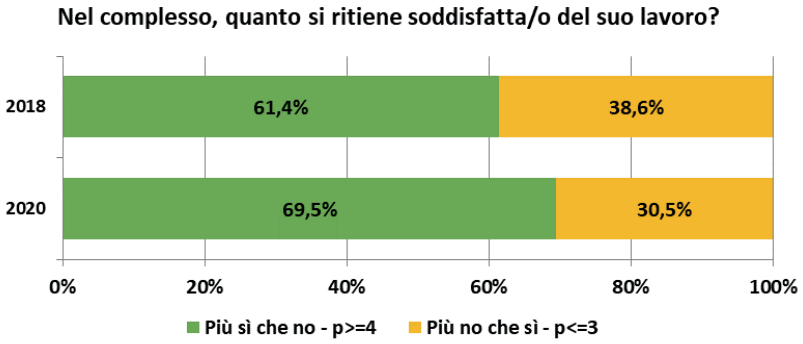
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Progetto "Benessere in Ateneo"		378	46.631	105.941	117.868	130.426
ARCS	41.000	41.000	51.000	60.000	60.000	50.000
CUS	533.635	640.620	703.752	721.031	740.778	846.104
Totale [€]	**574.635**	**681.998**	**801.383**	**886.972**	**918.645**	**1.026.530**
Variazione % su 2015		**19%**	**39%**	**54%**	**60%**	**79%**

Indagine sul Clima Organizzativo

Soddisfazione lavorativa (+13,2%)

A gennaio 2021 è stata avviata l'indagine di clima organizzativo relativa all'anno 2020 che ha visto la partecipazione di 1.210 persone con un tasso di adesione pari al 50,6%, in lieve aumento rispetto al 2018 (49,8%).

L'indagine 2020 ha registrato un incremento complessivo della soddisfazione lavorativa del personale tecnico-amministrativo: la percentuale di personale soddisfatta del proprio lavoro è aumentata del 13,2%, passando dal 61,4% del 2018 al 69,5% del 2020.



Ulteriori approfondimenti su tutti gli ambiti indagati dall'indagine verranno riportati all'interno del report complessivo che è attualmente in fase di redazione.

www.unipd.it