

**OGGETTO: Relazione su attività del gruppo Welfare ed esito della rilevazione dell' "Indagine su proposte di Welfare di Ateneo" del CPTA**

In seguito alla delibera del CdA del 20/03/2018 che prevedeva la destinazione, a partire dal 2018, di € 1.000.000,00 per il Welfare di Ateneo a favore del personale tecnico amministrativo di cui circa € 700.000,00 destinati all'attivazione di una convenzione di assistenza sanitaria, il Consiglio PTA, attraverso la creazione di un apposito gruppo di lavoro costituitosi a marzo 2018, ha provveduto a sviluppare alcune proposte per la destinazione della restante quota residua di € 300.000,00, anche attraverso l'analisi di quanto realizzato nel welfare di altri atenei nazionali.

Ad integrazione di quanto elaborato è stato predisposto un questionario online al [link](#) chiedendo ad un focus group di circa 300 dipendenti, selezionati in base alla loro rappresentatività nell'ambito delle varie strutture del nostro ateneo, di realizzare una classifica di preferenze dando anche la possibilità di integrare personali suggerimenti a quelli già presenti.

La partecipazione, nonostante la rilevazione sia stata realizzata nel periodo luglio-agosto, ha consentito di avere una proiezione di quali siano le priorità per il PTA e può fungere, a nostro parere, da utile strumento per la realizzazione di un Welfare di Ateneo che garantisca la fruibilità da parte di un'utenza maggiore rispetto al passato andando a soddisfare le molteplici esigenze non solo dei nuclei familiari, ma anche dei single e di quanti non hanno figli, e che in qualità di dipendenti possono così fruire di alcuni servizi sociali ritenuti indispensabili.

Ciò premesso il Consiglio PTA risponde alla richiesta dello scorso 9 luglio inoltrata dall'Area Risorse Umane - Settore Relazioni sindacali e comunica i seguenti dati frutto della predetta rilevazione.

L'indagine ha interessato vari ambiti ed è stata suddivisa in 4 argomenti (Istruzione e Cultura, Mobilità, Salute e Benessere, Altre agevolazioni e convenzioni) ed all'interno di ciascuna sono state inserite le proposte del CPTA, che ciascun dipendente ha valutato, creando una personale classifica per ogni argomento.

Da questa si desume che nell'ambito "Istruzione e Cultura" il Personale vorrebbe un ampliamento delle possibilità di crescita culturale avendo la possibilità di accedere, per sé e per i propri figli, a corsi di laurea del nostro Ateneo usufruendo di agevolazioni specifiche e risulta molto interessato all'attivazione di corsi di lingua che prevedano il rilascio di un'attestazione valida ai fini dei concorsi pubblici e di maggiori convenzioni con luoghi di cultura e ricreazione (musei, cinema, centri sportivi, ecc.).

Per quanto riguarda la "Mobilità" notevole attenzione riveste l'ambito del trasporto pubblico, per il quale si richiede un'offerta specifica che preveda l'applicazione di una scontistica più consistente per gli abbonamenti oppure l'integrazione di una quota del costo dell'abbonamento stesso da parte dell'Ateneo, l'attivazione di apposite convenzioni per auto/moto, dato anche l'elevato numero di dipendenti del nostro Ateneo che ne usufruisce quotidianamente sia per spostamenti diretti casa/lavoro sia per raggiungere stazioni/fermate bus nel caso di percorsi misti.

Per l'ambito "Salute e Benessere" risulta importante la possibilità di accedere ai servizi sanitari di una rete di operatori convenzionati senza esborso diretto di denaro, possibilità che ci si augura sia contemplata nell'ambito dell'Assicurazione sanitaria per i dipendenti di prossima attivazione.

Per concludere grande attenzione è stata rilevata in merito alla possibilità di usufruire di un benefit spendibile a scelta del dipendente su una serie di opzioni disponibili appositamente predisposte dall'Amministrazione e viene richiesta una maggiore distribuzione delle convenzioni sul territorio, padovano e non, tenendo conto della diversa residenza dei dipendenti e delle diverse sedi del nostro Ateneo.

Oltre alle proposte del Consiglio si vuole integrare l'indagine con i suggerimenti pervenuti:

- stipula di assicurazioni infortuni a prezzo agevolato per la copertura specifica dell'infortunio "in itinere", non coperto dall'INAIL, per i dipendenti che si recano con mezzi propri (ad. es bicicletta) sul posto di lavoro in presenza di mezzi pubblici per la stessa tratta;
- agevolazioni sulle spese relative all'uso di park scambiatori;

- rimozione barriere architettoniche per personale docente e diversamente docente (es. aula Canova);
- attività come yoga e tai-chi disponibili per tutti in egual modo (es. yoga in pausa pranzo, tai chi anche in altri orari per consentirne la fruizione a chi proviene da fuori Padova) e non differenti per tipo e orari tra Amministrazione centrale e Dipartimenti ed erogati da Enti/Persone diversi da quelli che finora hanno svolto tali attività;
- predisposizione di una saletta ristoro in ogni struttura (per n. dipendenti) con tavolo e sedie, microonde, frigo, lavello, per il consumo dei propri pasti;
- presenza di cassette di frutta, soprattutto quella secca a guscio, sui luoghi di lavoro dato che una dieta ad alto contenuto di vegetali ha un forte impatto sulla salute delle persone;
- creazione di un Nido aziendale;
- estensione delle convenzioni anche a Vicenza e provincia per i dipendenti del DTG;
- voucher per spese carburante e ristorazione per il pta che non ha diritto al buono pasto;
- convenzioni con strutture per assistenza anziani;
- aumento Corsi Telematici/Serali per Dipendenti;
- rimozione barriere architettoniche per personale docente e diversamente docente (es aula Canova);
- possibilità di replicare i Corsi Intensivi Estivi di Bressanone a Padova;
- possibilità per tutti i dipendenti di portare in ufficio il proprio animale domestico e non solo in quelle strutture in cui è il Direttore a decidere;
- "premieria" per incentivare i comportamenti "sostenibili" dal trasporto alla gestione del proprio ufficio.

Il Consiglio ritiene necessaria una valutazione attenta dell'efficacia in termini di valore percepito dai dipendenti per evitare che una parte di essi si senta esclusa da questi vantaggi, ritiene utile la creazione di gruppi di monitoraggio dei servizi in grado di fornire feedback continui all'Amministrazione e si auspica che la rilevazione possa rivelarsi utile ai fini delle future azioni che saranno realizzate attuando in tal modo un miglioramento delle condizioni concrete di vita del dipendente che potrà dedicarsi al proprio lavoro in modo più sereno e proficuo.

La Presidente  
Dott.ssa Daniela Friscina