



UNIVERSITÀ DI PARMA

Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo
Il Presidente

Magnifico Rettore,

inoltro, a nome di questo Consiglio, la proposta e la richiesta sotto riportata, approvata all'unanimità nella seduta del Consesso del 10 ottobre u.s..

Certi dell'attenzione e confidando in un positivo accoglimento, saluto cordialmente.

Carla Sfamurri

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-25, anno 2023, prevede che l'Ateneo attivi azioni per l'inclusione, le pari opportunità e il welfare. Tematiche cui, l'Università di Parma, da sempre, presta grande attenzione.

Con riferimento al Personale Tecnico Amministrativo (PTA), l'Ateneo dichiara che "intende proseguire negli investimenti, finalizzati, da un lato, al potenziamento delle risorse umane e alla loro valorizzazione e, dall'altro, alla promozione e al mantenimento del benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori (salute organizzativa e professionale)". "Obiettivo di tali azioni, in linea con quanto indicato nel "Piano Strategico di Ateneo 2022- 2024", è quello di garantire un modello di gestione sempre più efficace ed efficiente avendo riguardo, al contempo, alla figura della persona, quale lavoratore".

Il PIAO, nel dettaglio,

- illustra la strategia adottata "di gestione del capitale umano centrata sulla cura della salute, organizzativa e professionale, delle risorse umane. Salute organizzativa e salute professionale rappresentano, infatti, due aspetti complementari e imprescindibili per la creazione del Valore Pubblico";
- specifica che, "l'Università di Parma "proseguirà nella realizzazione di interventi volti a garantire, un adeguato livello dei servizi di welfare aziendale, attraverso il consolidamento degli interventi in essere e valutando la possibile attuazione di ulteriori benefici, anche al fine dell'incremento del benessere organizzativo dei dipendenti";
- indica che "lo stato delle risorse rappresenta di fatto il presupposto delle performance organizzative (o performance istituzionali), attraverso cui l'Ateneo programma, misura e valuta come l'organizzazione utilizza le risorse a propria disposizione in modo economico (economicità) e razionale (efficienza), al fine di erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare Valore Pubblico".

In quest'ottica, e alla luce della recente importante decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione di assegnare risorse economiche per il nuovo Polo dell'Infanzia e per garantire tariffe agevolate per l'accesso al Polo da parte del Personale Tecnico Amministrativo, dei Docenti e degli Studenti, e alla luce del già stabile intervento per il rimborso degli abbonamenti TEP, il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo, chiede, al fine di dare risposte ai diversi bisogni di tutto il Personale Tecnico Amministrativo, di:



- **inserire** nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**PIAO**) **2023-25, anno 2024, nuove azioni**, di seguito specificate, per l'inclusione, le pari opportunità e il welfare del Personale Tecnico Amministrativo, con particolare attenzione alle categorie con stipendi più bassi, particolarmente esposte e colpite dagli effetti del recente evento pandemico, dall'aumento dei prezzi e dell'inflazione e dallo scarso potere d'acquisto derivante dagli ultimi rinnovi contrattuali;
- prevedere nel **bilancio di previsione 2024 fondi specifici** per il finanziamento di tali nuove azioni, per arrivare, nel tempo e nel rispetto delle normative vigenti, alla formulazione di un vero e proprio **Piano di Politiche di "People Care"**, attraverso il quale, l'Ateneo possa, sempre più, contribuire al **miglioramento** delle condizioni **di vita** delle **persone** che operano al suo interno e a sostenere ed incentivare il **benessere individuale, familiare e sociale**.

Le nuove azioni rivolte al Personale Tecnico Amministrativo che il CPTA suggerisce di prevedere sono:

- a) un **piano di assistenza sanitaria** di Ateneo che preveda l'attivazione di una polizza sanitaria integrativa al servizio sanitario nazionale, o quanto meno, in una prima fase, che l'Ateneo garantisca **contributi** a coloro che sostengono le spese di una assicurazione sanitaria integrativa;
- b) il rimborso/esonero per parte delle tasse previste per l'iscrizione a **Corsi di Studio dell'Ateneo da parte del/della dipendente o dei/delle figli/e , anche in un'ottica di fidelizzazione;**
- c) **contributi** per:

b.1) costi sostenuti per l'assistenza di anziani non autosufficienti e di disabili componenti del nucleo familiare del dipendente;

b.2) costi sostenuti per l'iscrizione e la frequenza (libri di testo, visite di istruzione ecc....) dei figli/figlie del dipendente:

- presso istituzioni statali per corsi universitari e post-universitari;
- presso scuole pubbliche di istruzione secondaria e/o di qualificazione professionale;
- presso scuole primarie pubbliche.

b.3) costi sostenuti per utenze domestiche

Il Consiglio ritiene che tale **investimento**, nel lungo periodo, rappresenti un forte valore aggiunto sia dal punto di vista lavorativo, sia per l'impatto, socio-economico che esso comporta per i/le lavoratori/lavoratrici, per le loro famiglie e per l'Università, contribuendo anche a migliorarne l'attrattività nei processi assunzionali da parte delle nuove generazioni.

Garantendo questi servizi ai propri dipendenti, con particolare riguardo per le categorie con retribuzioni più basse, l'Ateneo contribuisce, a migliorare la qualità della vita del singolo lavoratore ma anche a migliorare l'intero sistema sociale di cui fa esso fa parte.

Carla Sfamurri

Firmato digitalmente ai sensi D.Lgs. n. 2/2005