**Premessa**

Da 13 anni alcuni Atenei[[1]](#footnote-1) e Scuole hanno dato vita ad un gruppo di lavoro volto alla comprensione delle dinamiche organizzative, retributive e dei trend gestionali in ambito HR, denominato Ev&ReSt (Evaluation and Reward as Strategy).

Il gruppo è nato nel 2006 su mia iniziativa e ha visto l’iniziale partecipazione di 6 Atenei e 1 Accademia (NABA).

Il gruppo ha costruito e condiviso nel tempo un modello professionale di riferimento (e un modello di job evaluation che ne sta alla base) per il comparto Università che, unitamente al job catalogue, consente ad ogni Ateneo partecipante di confrontare la propria posizione con tutte le altre posizioni presenti all’interno dell’indagine retributiva annuale.

La fase di start up del gruppo è avvenuta con la consulenza di Next Consulting che negli ultimi anni è stata incorporata da Deloitte. L’indagine retributiva è gestita attualmente da Deloitte.

Gli Atenei partecipanti sostengono finanziariamente l’indagine retributiva.

**Proposta**

Nel corso della discussione avvenuta nell’ambito del gruppo in preparazione all’indagine retributiva 2018 si è valutata l’opportunità di estendere l’ambito di analisi e di confronto ai nuovi trend in ambito HR.

Si è quindi avviata una discussione, sempre con il supporto di Deloitte che ha uno specifico osservatorio sugli Human Capital Trends, su quali possano essere, al momento, gli ambiti più significativi anche per il contesto universitario.

In particolare, si è ritenuto di focalizzare l’attenzione su 5 nuovi ambiti: impatto dell’invecchiamento della popolazione; gender equality – diversity e inclusion; people analytics; cultura del benessere; nuovi percorsi di carriera. Nel corso dell’edizione annuale dell’indagine retributiva 2018 si focalizzerebbero anche gli aspetti: performance e fondo risorse decentrate; raggiungimento obiettivi; smart working; welfare.

E’ intenzione del gruppo effettuare, con il contributo e la consulenza di Deloitte, una survey iniziale su questi nuovi ambiti. Tuttavia, limitare l’analisi agli Atenei partecipanti renderebbe i risultati certamente meno significativi.

Si propone pertanto di allargare la survey all’intero sistema universitario aumentando conseguentemente il valore dell’iniziativa e dando la possibilità ad ogni Ateneo di avere un report significativo di confronto sui nuovi trend.

L’onere economico dell’estensione a tutto il sistema dovrebbe essere posto a carico del Codau.

Allegato: abstract Deloitte Human Capital Trends – Comparto Università

1. I partecipanti dell’ultimo anno sono: Ca’ Foscari, Piemonte Orientale, Milano, Milano Bicocca, Padova, Parma, Pavia, Torino, Bologna, Politecnico di Milano, Scuola Normale di Pisa, IUSS Pavia. Nel corso del tempo hanno partecipato: Sassari, Insubria, Palermo, Basilicata, Calabria, Politecnico di Torino, Sissa, NABA. [↑](#footnote-ref-1)