4

RISORSE UMANE

Questo fascicolo focalizza l'attenzione sulle persone che operano all'interno della Fondazione.

La Fondazione ha in organico 36 persone di cui il 69% sono donne, e sono presenti 9 collaboratori nelle società strumentali della Fondazione: 6 dipendenti di Auxilia S.p.A. e 3 dipendenti di Cen.Ser. S.r.l..
Sono presenti 2 collaboratori in regime di distacco totale (1 per Fondazione e 1 per Cen. Ser.) e 2 collaboratori di Fondazione in regime di distacco parziale presso altre realtà operative.

4.1 / Struttura organizzativa p. 2

4.2 / Collaboratori: composizione e caratteristiche p. 3

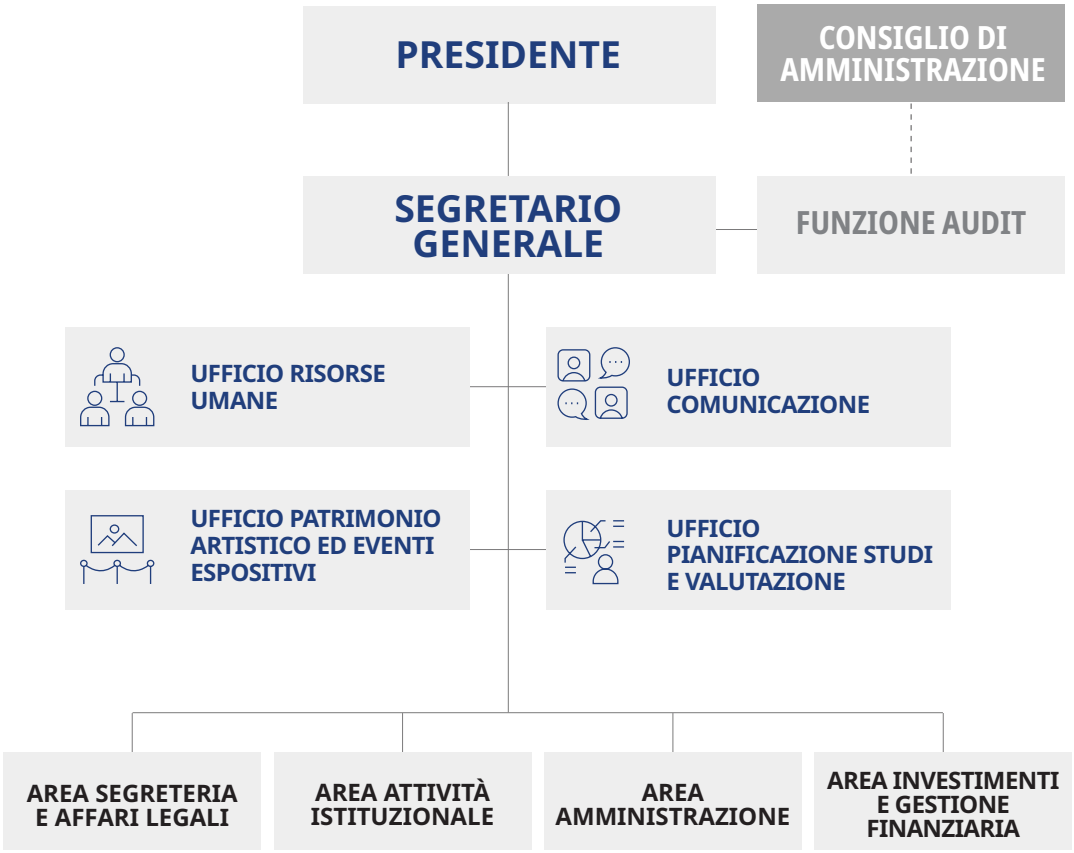
4.3 / Attività formative p. 4

4.4 / Welfare aziendale p. 5

4.5 / Altri aspetti di rilievo p. 5

4.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

ORGANIGRAMMA DELLA FONDAZIONE AL 31.12.2025



La struttura organizzativa e la relativa composizione organica sono oggetto di periodiche valutazioni, in funzione delle esigenze gestionali e operative collegate anche all'evoluzione degli ambiti operativi dell'Ente.

Si segnala, inoltre, che la Fondazione ha dato in *outsourcing* alla Società Strumentale Auxilia S.p.A. [→Bilancio di Esercizio 2025] le attività riguardanti la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, la tutela ambientale, nonché la gestione tecnologica e gli adempimenti sulla *privacy*, la gestione della logistica, l'approvvigionamento e il supporto amministrativo.

4.2 COLLABORATORI: COMPOSIZIONE E CARATTERISTICHE

Al 31 dicembre 2025, l'organico della Fondazione risultava composto da 36 persone tutte con contratto a tempo indeterminato.

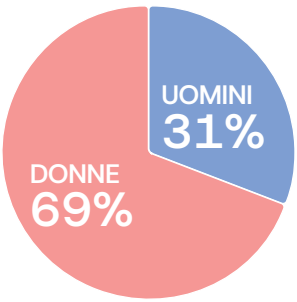
Nel corso del 2025 in Fondazione si sono verificate:
- 1 cessazione di contratto a tempo indeterminato;
- 1 trasformazione di contratto da tempo determinato a indeterminato.

Inoltre, si segnala che nel corso del 2025 è stato attivato 1 tirocinio extracurriculare della durata di 6 mesi.

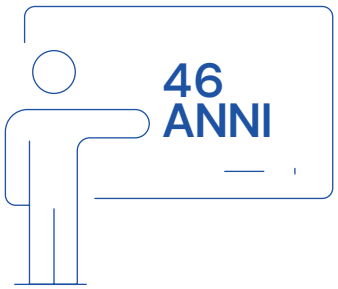
Le società strumentali Auxilia S.p.A. e Cen.Ser S.r.l. dispongono di un proprio organico costituito nel complesso da 9 dipendenti (6 dipendenti di Auxilia e 3 di Cen.Ser).
Si segnala, infine, che un collaboratore di Fondazione e uno di Cen.Ser. si trovano attualmente in regime di distacco totale presso altre realtà operative, mentre due collaboratori di Fondazione sono in distacco parziale presso altre realtà operative.

CARATTERISTICHE DEI COLLABORATORI DI FONDAZIONE[1]

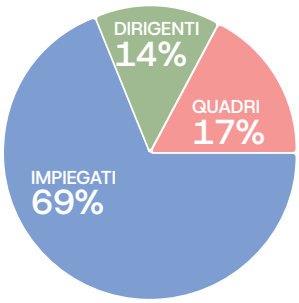
GENERE DEI COLLABORATORI



ETÀ MEDIA



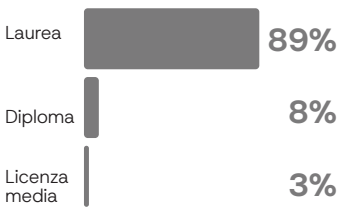
QUALIFICA



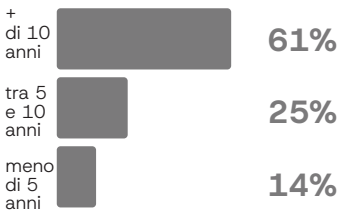
FASCE D'ETÀ



TITOLO DI STUDIO



ANNI DI SERVIZIO



[1] *I dati statistici considerano solo i dipendenti della Fondazione (36 dipendenti).*

4.3 ATTIVITÀ FORMATIVE

PIANO DI FORMAZIONE 2025

Nel corso del 2025, l'attività formativa rivolta ai dipendenti della Fondazione si è concentrata prevalentemente su corsi, convegni e seminari finalizzati al rafforzamento delle competenze tecniche, con particolare attenzione a quelle con diretto impatto sulle attività operative quotidiane della Fondazione.
Nel corso dell'anno tutti i dipendenti hanno partecipato ad almeno un'attività formativa.
Gli interventi si sono svolti sia in modalità remota sia in presenza, con un sostanziale equilibrio tra le due modalità.

Le attività formative di carattere specialistico hanno riguardato in particolare i seguenti ambiti:

- project management;
- intelligenza artificiale;
- tutela del patrimonio artistico;
- *private equity, venture capital e private debt*, nonché asset class tradizionali e alternative;
- lingua inglese in ambito finanziario;
- corsi di aggiornamento professionale in ambito legale, amministrativo, diritto del lavoro, *information technology*, sicurezza, *internal audit, privacy*.

Si segnala infine che, nel mese di giugno, un collaboratore della Fondazione ha partecipato alla Conferenza Annuale dell'Associazione europea sulla filantropia (Philea), di cui la Fondazione è socia, svoltasi a Lisbona.
Il focus del Meeting 2025 era incentrato sul cambiamento in atto dal punto di vista geopolitico e sul ruolo che la filantropia può svolgere nella gestione delle cosiddette "poli-crisi" che colpiscono le popolazioni più vulnerabili.
La Conferenza ha inoltre previsto diversi momenti di confronto e approfondimento tematico sulle best practices che le Fondazioni possono adottare, tra cui, ad esempio, l'*impact investing*.

Si illustra di seguito una sintesi dell'attività formativa complessivamente svolta:

	2025	2024
Numero di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa	36	36
Numero di ore uomo di formazione	832	693
Numero ore medie annue per lavoratore	23	19
Numero totale di iniziative formative	48	27
Costo totale formazione	15.048 euro	10.268 euro
Costo medio formazione pro-capite	418 euro	285 euro

4.4

WELFARE AZIENDALE

Fondazione Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo considera il benessere delle persone uno degli obiettivi chiave dell'Ente investendo continuamente nella capacità di creare un ambiente di lavoro migliore, attento allo sviluppo del capitale umano, alla crescita del senso di appartenenza, all'incremento del benessere del lavoratore e della sua famiglia e quindi a favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata. Per questi motivi, negli ultimi anni la Fondazione ha introdotto e consolidato diverse misure a beneficio del personale dipendente, tutte riconducibili in quello che viene definito "pacchetto welfare". Si segnalano in particolare le seguenti misure:

Piano Welfare: destinato a tutti i dipendenti come strumento di benefit. La sua erogazione rimane subordinata al concreto equilibrio economico complessivo dell'Ente; viene riconosciuto per fasce omogenee di ruoli.

Componente Variabile: destinato ai soli Responsabili di Area/Ufficio, la sua fruizione viene riconosciuta in proporzione al raggiungimento di specifici obiettivi preassegnati, anch'esso è subordinato al concreto equilibrio economico complessivo dell'Ente registratosi nell'anno di riferimento.

Smart Working: questo strumento offre a tutti i dipendenti che ne fanno richiesta, la facoltà di poter utilizzare 4 giorni di smart working al mese distribuiti in funzione delle esigenze personali di ciascuno e compatibilmente con le necessità operative. Il ricorso all'utilizzo dello *smart working* è vincolato alla sottoscrizione di apposito accordo individuale con l'Ente e alla stretta osservanza del regolamento interno che ne disciplina regole e funzionamento coerentemente con la legislazione nazionale in materia.

Smart Friday: lo *Smart Friday* è uno strumento attivato a partire dal 2024 che ha ridotto l'orario di lavoro settimanale dei propri dipendenti da 40 a 38,5 ore, senza alcuna modifica della retribuzione, rendendo libero per tutti il venerdì pomeriggio.

4.5

ALTRI ASPETTI DI RILIEVO

A tutto il personale è applicato il CCNL Commercio, Terziario e Servizi e il CCNL Dirigenti. Nel corso del 2025, i dipendenti sono stati sottoposti, secondo le previste scadenze, alle visite periodiche nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui al D. Lgs. n. 81/08.
Non si sono verificati infortuni sul lavoro né contenziosi in materia di salute, sicurezza e diritto del lavoro.