



ACCORDO IN MATERIA DI WELFARE INTEGRATIVO

(artt. 42, co. 3 lett. h e 67 CCNL Istruzione e Ricerca 2016/2018)

- Considerato che tra gli obiettivi strategici di Ateneo 2017-2018 approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 dicembre 2016 sono previsti il miglioramento della salute e del benessere dei dipendenti e la valorizzazione del personale all'interno della quale una delle dimensioni rilevanti è il benessere organizzativo;
- Considerato che la normativa nazionale in materia di lavoro promuove la realizzazione di interventi di welfare aziendale, offrendo spazi per sperimentazioni anche in ambito pubblico;
- Tenuto conto del sondaggio sul Benessere Organizzativo effettuato nel 2017, che conteneva alcune domande dirette a rilevare le opinioni del personale rispetto ad alcuni servizi che l'amministrazione potrebbe mettere in atto per la progettazione del "Sistema di Welfare" e che ha permesso di acquisire utili informazioni per individuare le aree di un possibile intervento, risultate essere, in particolare, l'assicurazione sanitaria e i contributi per le spese di trasporto;
- Visto il Protocollo d'intesa per le linee generali di attuazione di politiche del Welfare di Ateneo sottoscritto in data 19 marzo 2018 con cui la Parte Sindacale condivideva il contenuto generale del testo della delibera che la Parte Pubblica avrebbe presentato al Consiglio di Amministrazione nel mese di marzo, concordando in particolare con la proposta di destinare la somma di € 700.000,00 annui per il finanziamento del servizio di assistenza sanitaria rivolto alla generalità del personale tecnico-amministrativo;
- Considerato che, col medesimo Protocollo le Parti, si impegnavano a discutere e definire, con apposito accordo integrativo, il completamento del piano di Welfare di Ateneo, a cui veniva destinata la somma di € 300.000 annui (oltre eventuali residui);
- Vista la delibera del C.d.A. n. 86 del 20 marzo 2018 che ha reso disponibile per il nuovo sistema Welfare di Ateneo, la somma annua di € 1.000.000,00 in aggiunta a quanto già deliberato a budget per gli interventi già esistenti, nel rispetto di quanto previsto dall'allora vigente CCNL dell'Università all'art. 60, comma 5;
- Considerato che le Parti ritengono necessario effettuare una complessiva revisione delle politiche di Welfare già consolidate, comprese quelle disciplinate da appositi regolamenti di Ateneo, al fine di creare un sistema i cui servizi siano destinati in modo effettivo a tutto il personale;
- Tenuto conto che l'agevolazione per le iscrizioni ai corsi di laurea e l'assistenza psicologica sono servizi direttamente gestiti dall'Ateneo e, in quanto tali, è preferibile che vengano

BOZZA

mantenuti nelle modalità già esistenti e con le relative destinazioni di risorse (rispettivamente € 100.000,00 e € 90.000,00);

- Visto l'art. 42, comma 3, lett. h) del nuovo CCNL Istruzione e Ricerca, che ha previsto tra le materie oggetto di contrattazione decentrata i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, nel rispetto di quanto previsto dal successivo art. 67;

Tutto ciò premesso, le Parti sottoscrivono quanto segue.

Articolo 1 – Campo di applicazione e durata dell'accordo

1. Il presente accordo disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale universitario Tecnico Amministrativo, dei Collaboratori Esperti Linguistici e dei tecnologi, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o a tempo determinato.
2. Il presente accordo conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla sottoscrizione di un nuovo e diverso accordo in materia tra le Parti.

Articolo 2 – Creazione di un Conto Welfare

1. A partire dall'anno 2019, considerate le agevolazioni fiscali previste dalle ultime leggi di stabilità per il personale contrattualizzato, si procederà all'istituzione di un Conto Welfare che il personale potrà utilizzare per fruire di beni e servizi inseriti in un apposito "paniere", gestito da un provider esterno. Il dipendente potrà beneficiare di rimborsi, voucher, scontistiche attraverso un "borsellino individuale", il cui importo sarà determinato annualmente in base al dal numero degli aventi diritto e potrà essere differenziato per fasce reddituali, secondo modalità che verranno concordate tra le Parti.

2. Il Conto Welfare verrà finanziato con la somma annua complessiva di **830.000,00** lordo ente, così determinata:

a) **€ 300.000,00** stanziata dal C.d.A. con delibera del 20 marzo 2018;

b) **€ 530.000,00** derivante dalle risorse attualmente destinate al finanziamento dei seguenti servizi che non verranno più erogati a favore del personale individuato all'articolo 1 a partire dall'anno 2019:

- I. *Benefici economici a favore del PTA* (€ 150.000,00), la cui disciplina è contenuta nel Regolamento per l'erogazione di benefici economici a favore del personale tecnico amministrativo universitario (D.R. 975/2017), che dunque dovrà essere abrogato;
- II. *Contributi nido/scuola dell'obbligo* (€ 380.000,00), la cui disciplina è contenuta nel Regolamento per l'erogazione di contributi per servizi educativi (D.R. 3795/2014), che dunque dovrà essere abrogato.

L'importo complessivo per il finanziamento del Conto Welfare potrà essere incrementato, in misura fissa, da eventuali residui derivanti dalla gara per le polizze sanitarie.

Articolo 3 – Disposizioni transitorie e finali

1. Soltanto per l'anno 2018, in via del tutto eccezionale e transitoria, la somma di **€ 300.000,00** stanziata dal C.d.A. nella seduta del 20 marzo 2018 viene destinata al finanziamento della mobilità, secondo le seguenti modalità:

a) Rimborso abbonamenti mezzi di trasporto pubblico (€ 200.000,00): viene previsto il rimborso fino ad un massimo del 50% delle spese sostenute per l'acquisto dell'abbonamento per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale che il personale utilizza per il tragitto casa/lavoro. La percentuale effettivamente applicabile viene determinata in base al numero dei soggetti richiedenti il rimborso. In caso di abbonamenti a più mezzi di trasporto, verrà considerato il costo complessivo. Potranno essere rimborsati gli abbonamenti acquistati entro il 31.12.2018, riferiti ad un periodo non superiore ai 12 mesi e comprendente almeno parte dell'anno 2018, secondo le modalità che verranno definite dagli Uffici competenti, nel rispetto delle normative vigenti. Il rimborso viene garantito al personale a tempo determinato nei limiti del periodo di assunzione.

Le Parti si danno atto che tale iniziativa è in linea con la Carta degli impegni di sostenibilità 2018-2022 approvata dal C.d.A. nella seduta del 19 giugno 2018, e in particolare col punto Mobilità e trasporti. Inoltre tale iniziativa consente di conseguire degli importanti vantaggi fiscali che garantiscono di massimizzare il beneficio economico a favore del dipendente. La legge di Bilancio 2018, infatti, ha introdotto all'art. 51, comma 2, del TUIR, la lettera d-bis), con la quale è previsto che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente. Le Parti si danno altresì atto che servizi legati alla mobilità sostenibile dovranno essere presenti anche nel futuro "paniere" Welfare.

b) contributo forfettario per le spese sostenute per il tragitto casa/lavoro (€ 100.000,00): viene previsto un rimborso forfettario delle spese sostenute dal dipendente per far fronte al tragitto casa/lavoro. Il contributo viene calcolato suddividendo l'importo complessivo per il numero degli aventi diritto e viene proporzionato in base ai mesi lavorati nell'anno 2018 per coloro che sono assunti o cessati in corso d'anno. Gli eventuali risparmi derivanti dalla misura prevista al precedente punto a) verranno utilizzati per finanziare tale erogazione.

Per garantire un'equa distribuzione dei servizi di Welfare tra tutto il personale tale contributo non viene erogato a coloro che usufruiscono, per l'anno 2018, di uno dei seguenti contributi:

- rimborso degli abbonamenti mezzi di trasporto pubblico di cui al punto a);
- benefici economici di cui al Regolamento per l'erogazione di benefici economici a favore del personale tecnico amministrativo universitario;

BOZZA

- contributi nido/scuola dell'obbligo di cui al Regolamento per l'erogazione di contributi per servizi educativi.

2. L'efficacia del presente accordo è subordinata all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Padova,