



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 che sono 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 annui per il finanziamento del servizio di assistenza sanitaria rivolto alla generalità del personale tecnico-amministrativo e con il mantenimento degli interventi già in essere;
- 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 è stata 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, a partire dal 2018, la somma di Euro 1.000.000 annui, 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;

BOZZA

- 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;

tanto premesso, le Parti concordano:

- 1.** di destinare la somma di **€ 300.000,00 annui** (oltre eventuali residui della somma già destinata al servizio di assistenza sanitaria) al finanziamento della c. detta **MOBILITA' SOSTENIBILE**, secondo le seguenti modalità:

a) viene previsto il rimborso fino ad un massimo del 50% delle spese sostenute - per l'anno di riferimento - 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 e all'entità delle risorse a disposizione. In caso di abbonamenti a più mezzi di trasporto, verrà considerato il costo complessivo. Resta fermo l'impegno dell'Ateneo ad anticipare l'importo totale degli abbonamenti annuali richiesti dai dipendenti, in modo da consentire a ciascun richiedente di fruire della riduzione prevista sull'abbonamento annuale. Il rimborso verrà erogato secondo le modalità definite dagli Uffici competenti.

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.

b) La somma eventualmente residua sarà destinata al **rimborso**, fino ad un massimo del 50%, delle spese sostenute - per l'anno di riferimento - per l'acquisto **di abbonamenti a parcheggi hub** (scambiatori) a favore del personale che utilizza l'auto per il tragitto casa/lavoro.

BOZZA

L'eventuale rimborso verrà erogato secondo le modalità definite dagli Uffici competenti.

2. Considerate le agevolazioni fiscali previste dalle ultime leggi di stabilità per il personale contrattualizzato, le Parti si impegnano ad una complessiva revisione delle politiche di welfare già consolidate, comprese quelle disciplinate da appositi regolamenti di Ateneo, al fine di creare un "paniere" welfare che consenta a tutti i dipendenti di poter scegliere di quali beni e servizi fruire, attraverso l'utilizzo di un apposito "borsellino individuale".

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

4. Il presente accordo conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla sottoscrizione di un nuovo e diverso accordo in materia di Welfare.

Padova,