



GILDA
UNAMS

FEDERAZIONE GILDA UNAMS
DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ
SEDE DI PADOVA

**ACCORDO
IN MATERIA DI WELFARE INTEGRATIVO
TRIENNIO 2021/2023**

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

- Considerato che la normativa nazionale in materia di lavoro promuove la realizzazione di interventi di Welfare aziendale;
- Visto il “*Protocollo d’intesa per le linee generali di attuazione di politiche del Welfare d’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 poi 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;
- 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 dal CCNL del 16.10.2008, art. 60, comma 5;
- Visto l’accordo di contrattazione decentrata sul Welfare integrativo del 20 dicembre 2018, che ha destinato la quota annua di € 300.000,00 per la mobilità sostenibile;
- ~~- 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’assistenza psicologica è un servizio direttamente gestito dall’Ateneo e, in quanto tale, è opportuno che venga mantenuto nelle modalità già esistenti e con le relative destinazioni di risorse (€ 90.000,00);
- Considerato che le risorse stanziare per la polizza sanitaria non sono state spese per gli anni 2018 e 2019, essendo questa stata attivata soltanto a partire dall’anno 2020, e che in tale anno l’importo speso è stato inferiore rispetto a quello inizialmente previsto (€ 655.000,00 invece di € 700.000,00);
- Visto l’art. 42, comma 3, lett. h) CCNL Istruzione e Ricerca del 19.4.2018, 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 (CEL), dei Tecnologi, sia con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sia con rapporto di lavoro a tempo determinato. I benefici verranno concessi anche in favore degli Operai Agricoli.
2. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2021 e ha durata triennale. Conserva comunque la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipula del successivo accordo in materia di Welfare integrativo.

Articolo 2 - Istituzione e finanziamento del Conto Welfare

1. Le Parti, preso atto degli interventi normativi che favoriscono le politiche di Welfare aziendale in ambito pubblico, nonché della relativa normativa fiscale che dispone agevolazioni a favore del personale dipendente contrattualizzato, concordano di istituire un Conto Welfare di Ateneo che il personale interessato utilizzerà attraverso un portafoglio individuale, nei limiti dell'importo stabilito annualmente, per l'acquisto di beni e servizi da scegliersi all'interno di un "paniere".
2. Al fine di alimentare in modo adeguato il Conto Welfare, le Parti concordano di far confluire le risorse relative a servizi welfare già esistenti - che verranno finanziati in misura ridotta (Benefici economici e contributi per servizi educativi) o non verranno più finanziati (Agevolazioni tasse universitarie), come da tabella che segue:

Risorse fisse "storiche"	Risorse con oneri a carico ente
a) Agevolazioni tasse universitarie	100.000,00
b) Benefici economici (Regolamento D.R. 975/2017)	30.000,00
c) Contributi per servizi educativi (Regolamento D.R. 3795/2014)	220.000,00
Risorse fisse incrementalì da delibera del C.d.A. n. 86/2018	
d) Mobilità sostenibile	300.000,00
TOTALE fisse	650.000,00

3. Oltre che con le risorse individuate al comma precedente, aventi natura certa e stabile, il Conto Welfare verrà finanziato *una tantum* anche con le seguenti risorse già accantonate ma non spese per i servizi welfare esistenti, il cui importo viene suddiviso per il triennio 2021-2023:

Risorse una tantum	2021-2023	Annuale
e) Polizza sanitaria - residui da gara anni 2020-2021-2022	135.000,00	45.000,00
f) Polizza sanitaria - somme non spese anni	1.400.000,00	466.666,67

2018 e 2019		
g) Mobilità sostenibile - somma non spesa 2020	300.000,00	100.000,00
h) Contributi per servizi educativi - residuo 2020	196.979,78	65.659,93
TOTALE <i>Una tantum</i>	2.031.979,78	677.326,60 €

4. Complessivamente il Conto Welfare, per il triennio 2021-2023, ammonterà ad almeno € **1.327.326,60**, fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 4, comma 4. Potrà inoltre essere incrementato da eventuali risparmi degli altri servizi relativi all'anno precedente.

Articolo 3 - Gestione del Conto Welfare e regole di utilizzo

1. Le risorse disponibili annualmente costituiscono il borsellino virtuale in dotazione a ciascun dipendente. Per il personale a tempo determinato è richiesto un contratto **pari o** superiore ai sei mesi.

2. Il dipendente potrà usufruire del beneficio attraverso:

- rimborso della spesa sostenuta;
- acquisto diretto di beni e servizi, anche attraverso voucher.

La gestione del servizio è affidata ad un provider esterno, individuato secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge. Dovranno comunque essere garantiti i seguenti servizi:

- a) scuola e istruzione;
- b) trasporto pubblico;
- c) fringe benefits (voucher e buoni spesa finalizzati, **acquisto farmaci**);
- d) area assistenziale, ricreativa, culturale ed educativa.
- e) **rimborsi interessi mutui casa**

3. Al fine di contemperare l'universalità del beneficio con le politiche di equità e solidarietà, la ripartizione individuale delle risorse avverrà sulla base delle seguenti fasce I.S.E.E.:

Fascia	Importo	I.S.E.E.	Coefficiente
I	0,00	14.000,00	1,8
II	14.000,01	20.000,00	1,6
III	20.000,01	26.000,00	1,4
IV	26.000,01	32.000,00	1,2
V	=>	32.000,01	1

4. In mancanza di presentazione della dichiarazione ISEE, il dipendente verrà collocato d'ufficio in fascia V. **La quota minima garantita per la fascia V è di 350 euro.**
5. Il personale assunto in corso d'anno usufruisce del borsellino a partire dal Conto Welfare dell'anno successivo a quello di assunzione e comunque non prima del superamento positivo del periodo di prova.
6. Il personale, nell'anno di cessazione, può fruire dell'intero borsellino purché lo utilizzi prima della scadenza del contratto. Le quote eventualmente non utilizzate a seguito di cessazione dal servizio confluiranno nel Conto Welfare dell'anno successivo.
7. La quota annuale assegnata al singolo dipendente e non utilizzata entro il 31 dicembre di ciascun anno verrà riportata l'anno successivo nel borsellino individuale per essere utilizzata comunque entro e non oltre il triennio di riferimento del presente accordo. In nessun caso la quota residua potrà essere monetizzata.

Articolo 4 - Servizi del Welfare Integrativo di Ateneo

1. Le Parti concordano che il Welfare integrativo di Ateneo, per il triennio 2021-2023, sarà dunque composto dai seguenti servizi:

Servizi Welfare	Importi lordo ente
a. Polizza sanitaria (l'importo si riferisce fino all'anno 2022)	655.000,00
b. Conto Welfare	1.327.326,60
c. Servizio di assistenza psicologica per dipendenti universitari	90.000,00
d. Benefici economici	120.000,00
e. Contributi per servizi educativi (anno 2021)	160.000,00
Totale	2.352.326,60

2. Il vigente "*Regolamento per l'erogazione di benefici economici a favore del personale tecnico amministrativo universitario*" dovrà essere oggetto di apposita revisione, in considerazione della riduzione del budget e della compresenza della polizza sanitaria. Le Parti concordano sin da ora che il Regolamento dovrà fissare un limite massimo complessivo di € **4.000,00** per dipendente e dovrà garantire almeno l'erogazione dei seguenti benefici economici:
 - a) per decesso;
 - b) per spese odontoiatriche non coperte o parzialmente coperte dalla polizza sanitaria;

- c) per disabilità (contributo per facilitare l'integrazione e l'inclusione).
- d) **contributo per spese mediche eccezionali e rilevanti**, che comportano un esborso importante, non coperte o parzialmente coperte dalla polizza sanitaria Unisalute
- e) **contributo per bisogno eccezionale rilevante** Sono considerati eccezionali i casi non rientranti nelle motivazioni previste dall'art. 4, ma socialmente rilevanti e che richiedono un notevole impegno economico e di cura, in rapporto alla situazione economica della/l richiedente. È possibile prevedere l'erogazione di un intervento "una tantum", per nucleo familiare, di massimo 5.000 Euro, rapportato al coefficiente I.S.E.E. come da art. 3. La richiesta deve essere corredata da documentazione attestante l'evento eccezionale e rilevante verificatosi. Vengono considerate eccezionali, anche le domande relative a sopravvenuta invalidità, disabilità e/o handicap, certificati dall'INPS. Viene, inoltre, considerata eccezionale la perdita del lavoro della/l coniuge non separata/o o della/l convivente di fatto ex Legge n. 76/2016, la cui stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica al momento dell'evento, purché si trovi al momento della richiesta in uno stato di disoccupazione certificata da almeno tre mesi o da apposita certificazione rilasciata dagli Enti competenti, deve inoltre risultare l'iscrizione alle liste di collocamento. Non dà alcun diritto alla liquidazione del beneficio la situazione di inoccupazione o il licenziamento volontario.

3. Il Regolamento per l'erogazione di contributi per servizi educativi (D.R. 3795/2014) continua a trovare applicazione, limitatamente alla parte che disciplina le borse di studio **e con le modifiche di seguito indicate**, con la previsione dei seguenti importi:

- Fascia I del Regolamento: **€ 450,00;**
- Fascia II del Regolamento: **€ 350,00;**
- Fascia III del Regolamento: **€ 250,00.**

Il contributo verrà erogato, per ogni figlio da 0 a 18 anni, ai sensi dell'art. 51 lettera F-bis, del TUIR.

Rimangono in vigore le fasce ISEE previste dal Regolamento.

4. Dopo l'entrata in vigore, prevista per 1° luglio 2021, della normativa statale contenuta nella Legge di Bilancio 2021 sull'assegno unico per figlio, le parti contrattuali si confronteranno al fine di valutare l'impatto economico di tali misure e per una eventuale revisione del Regolamento per l'erogazione di contributi per servizi educativi.

5. Gli eventuali risparmi a consuntivo del Regolamento per l'erogazione di contributi per servizi educativi e del Regolamento Benefici Economici andranno ad alimentare il conto welfare dell'anno successivo.

Articolo 5- Disposizioni finali

1. Le Parti si danno atto che, essendo tali risorse derivanti da previgenti disposizioni contrattuali (art. 60, comma 5, del CCNL 16.10.2008), gli oneri verranno finanziati interamente dall'Ateneo e non saranno imputati ai fondi

di cui agli articoli 63 e 65 del CCNL 19.4.2018, così come previsto dall'art. 67, comma 2.

- 2.** La disciplina del presente accordo supera quella dell'accordo sottoscritto in materia di Welfare integrativo in data 20 dicembre 2018.
- 3.** L'efficacia del presente accordo è subordinata alla certificazione del Collegio dei revisori dei conti e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Testo in [blu](#) proposte Gilda Unipd