



AMMINISTRAZIONE GENERALE
SSRD - Unità di Processo Relazioni Sindacali

Prot. n. 0017829 del 22/01/2018

Al Collegio dei Revisori dei Conti
dell'Università di Bologna
SEDE

Oggetto: Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria all'ipotesi di "Accordo in materia di agevolazioni per il Personale dell'Università di Bologna"

Spett. Collegio dei Revisori dei Conti,

si sottopone alla Vostra cortese attenzione la Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria relativa all'Ipotesi di "Accordo in materia di agevolazioni per il Personale dell'Università di Bologna", siglata in data 1 dicembre 2017.

Restando in attesa di un cortese riscontro, si porgono i più cordiali saluti.

- **allegato 1:** *Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria relativa all'ipotesi di "Accordo in materia di agevolazioni per il Personale dell'Università di Bologna"*
- **allegato 2:** *Ipotesi di "Accordo in materia di agevolazioni per il Personale dell'Università di Bologna", siglata tra le Parti in data 01.12.2017*

Il Direttore Generale
Dott. Marco Degli Esposti



ALLEGATO 1 - RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO IN MATERIA DI AGEVOLAZIONI PER IL PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo		1 dicembre 2017
Periodo temporale di vigenza		Dalla data di sottoscrizione fino alla stipulazione di un successivo Accordo, salvo per le parti ove è previsto diversamente (<i>id est</i> Polizza assicurativa sanitaria)
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Delegato del Rettore Prof. Carlo Zoli Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, UIL RUA, CISL Università, SNALS Università-CISAPUNI, CSA di CISAL, USB PI, RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, CISL Università, alcuni componenti della RSU di Ateneo
Soggetti destinatari		Personale Contrattualizzato dell'Ateneo di Bologna
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Misure agevolative e di welfare in favore del Personale Contrattualizzato dell'Ateneo di Bologna
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il Piano integrato 2017/2019 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2017 e pubblicato sul sito dell'Ateneo
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009? Il Piano triennale 2017-2019 è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 31 gennaio 2017 pubblicato sul sito dell'Ateneo
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai cc.6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sono stati pubblicati sul sito internet dell'Ateneo i dati previsti dal comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. I dati sono accessibili dal seguente link: http://www.unibo.it/Portale/Ateneo/AmministrazioneTrasparente/default.htm
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009? La Relazione della Performance 2016 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo il 27 giugno 2017 e validata dal Nucleo di valutazione di Ateneo in data 11 settembre 2017.



Le Parti firmatarie dell'Ipotesi di Accordo che si presenta al vaglio di codesto Collegio hanno avviato, nel corso del 2017, un apposito tavolo tecnico sulle azioni in favore del 'benessere' del Personale (così come concordato in sede di stipula definitiva del Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per l'anno 2016), diretto al raggiungimento di un'intesa sugli ambiti in cui intervenire per consolidare le misure agevolative dei Lavoratori ad oggi in essere, nonché per avviarne di nuove, tutte concorrenti al più ampio fine del c.d. "welfare" dei lavoratori.

Per avere un più chiaro inquadramento dei termini della questione, occorre premettere che il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Comparto Università del 16 ottobre 2008, all'art. 60, comma 5, prevede che *"Le Amministrazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità, possono attivare iniziative a favore dei lavoratori, anche attraverso il loro contributo, da definirsi in sede di contrattazione integrativa, come convenzioni in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo nido e sussidi economici"*.

Si evidenzia che su queste basi normative, il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo, nel corso del 2010 e su impulso del Rettore allora in carica, in sede di approvazione del Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2011, assunse l'impegno di assegnare delle risorse finanziarie finalizzate all'erogazione di agevolazioni in favore del Personale Tecnico Amministrativo, Dirigente e Collaboratore Esperto Linguistico, per la realizzazione delle finalità di cui alla norma contrattuale richiamata.

Gli ambiti di azione allora prescelti hanno, pertanto, riguardato: il sostegno economico ai dipendenti per l'iscrizione dei figli agli 'asili nido di infanzia'; l'esenzione, totale o parziale, dalle tasse per l'iscrizione propria o dei figli ai corsi di laurea dell'Università di Bologna; il contributo per gli abbonamenti al trasporto pubblico locale relativamente al tragitto casa-lavoro; il potenziamento dell'istituto dei sussidi (originariamente disciplinati da un Accordo integrativo del 2 marzo 2009, successivamente modificato con Accordo del 25 luglio 2012) e, infine, l'offerta di tariffe agevolate di telefonia mobile.

Nel corso del 2014 l'insieme delle misure attuate a titolo di agevolazioni, contributi e sussidi per il Personale dipendente è stato nuovamente rappresentato al Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo, affinché valutasse - subordinatamente alle disponibilità finanziarie e alla compatibilità di bilancio - il consolidamento di dette misure, laddove già non lo fossero.

In particolare, per quanto riguarda l'istituto dei sussidi, l'art. 4, comma 2, lett. m), del CCNL di Comparto prevede che *"i criteri generali per l'erogazione di interventi socio-assistenziali per il Personale"* costituiscono materia affidata alla contrattazione collettiva integrativa; nell'Ateneo, l'attuale disciplina è affidata a un Accordo sindacale stipulato il 25 luglio 2012, il quale, all'art. 5, individua i casi che determinano l'accesso, in misura varia, al corrispondente aiuto economico per il Personale avente titolo (vale a dire: il decesso del dipendente o dei parenti prossimi; le degenze per malattie di particolare gravità; le malattie croniche o invalidanti; le spese per protesi e cure dentarie ed ortodontiche; le prestazioni mediche specialistiche; la nascita di figli nati nell'anno solare precedente a quello di presentazione della domanda; le spese di degenza e assistenza al genitore non convivente e, in via residuale, le spese per altri eventi che hanno provocato evidenti situazioni di disagio economico).

Anche all'esito della valutazioni fatte sull'argomento dalla nuova *governance* di Ateneo a seguito del suo insediamento, si rappresenta, quindi, che la volontà dell'Ateneo - nel rispetto delle reciproche attribuzioni divise, ai sensi del richiamato art. 4, comma 2, lett. m), del CCNL di comparto, con le Parti Sindacali - è quella di mantenere e sviluppare le suddette politiche di sostegno alle necessità del proprio Personale (c.d. azioni di "welfare dei lavoratori"), tanto in ambito lavorativo quanto in quello individuale e familiare, concretizzando azioni di intervento tese a includere le necessità condivise dalla platea più ampia dei potenziali beneficiari, declinate secondo i termini definiti nell'Accordo in parola e qui di seguito riportati.



A) Contributo per l'iscrizione dei figli dei dipendenti all'asilo nido di infanzia

Si tratta di un contributo *'una tantum'* per la frequenza di asili *'nido di infanzia'*, richiedibile per un solo figlio che sia fiscalmente a carico e/o presente nello stato di famiglia, come attestato nella dichiarazione ISEE. Il contributo è pari all'importo totale speso per l'anno di iscrizione, al netto di altri eventuali contributi riconosciuti al medesimo titolo. In ogni caso, il contributo è previsto nel limite massimo di € 1.400,00 indipendentemente dal periodo di iscrizione all'asilo e dalla sua frequenza (tempo pieno o parziale). Può essere chiesto dal genitore che sia dipendente Tecnico Amministrativo, Dirigente o Collaboratore Esperto Linguistico, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato dell'Ateneo (in servizio effettivo nel periodo in cui il figlio risulta iscritto al nido di infanzia), la cui dichiarazione ISEE risulti essere inferiore o uguale a € 45.000,00. Alla richiesta del contributo va allegata copia della documentazione attestante il pagamento del servizio scolastico per il quale si chiede il contributo, oltre alla dichiarazione ISEE per l'anno di riferimento. Questo contributo non è cumulabile con l'agevolazione dell'esenzione dalle tasse per l'iscrizione dei figli a corsi di laurea dell'Ateneo di Bologna, nonché con i sussidi. L'impegno di spesa massimo stimato per la copertura della misura in parola ammonta a € 150.000,00 annui.

N.B. : Misura in essere dall'anno 2011 a seguito di delibera del C.d.A. del 24/05/2011

B) Esenzione dei figli dei dipendenti dalle tasse per l'iscrizione a corsi di laurea dell'Ateneo di Bologna

Consiste nell'esonero totale dalle tasse e dai contributi (ad eccezione dell'importo di € 157,64 per oneri di bollo, assicurazione e tassa regionale) per l'iscrizione ai corsi di laurea dell'Ateneo di Bologna di un solo figlio, fiscalmente a carico e/o presente nello stato di famiglia. Il beneficio riguarda l'iscrizione (fino a un anno fuori corso) a qualsivoglia corso di laurea, laurea specialistica/magistrale, laurea magistrale a ciclo unico, laurea vecchio ordinamento dell'Ateneo, con esclusione dei master, dei corsi di alta formazione, delle *'summer school'*, delle scuole di specializzazione e dei corsi singoli. Può beneficiarne il Personale Tecnico Amministrativo, Dirigente e Collaboratore Esperto Linguistico dell'Ateneo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, il cui ISEE non superi € 45.000,00. Tale beneficio è concedibile limitatamente ad un solo figlio per nucleo familiare, anche qualora entrambi i genitori fossero dipendenti dell'Ateneo e avessero ciascuno i requisiti. Verrà concesso su richiesta dello studente interessato, al momento dell'iscrizione ai corsi di laurea dell'Ateneo. In particolare, per ottenere il beneficio, lo studente dovrà dichiarare alla Segreteria Studenti di riferimento di essere figlio di un dipendente dell'Ateneo, specificando le generalità del genitore. Non è cumulabile - oltre che con il contributo per l'iscrizione dei figli ai nidi di infanzia - con eventuali altre agevolazioni che l'Ateneo dovesse prevedere in favore dei dipendenti in ragione di figli in età prescolare. La stima della minore entrata derivante dall'esenzione in parola è di € 200.000,00 annui.

N.B. : Misura in essere dall'anno 2011 a seguito di delibera del C.d.A. del 24/05/2011

C) Contributo per gli abbonamenti al trasporto pubblico dei dipendenti

E' un sostegno economico per l'incentivare la mobilità sostenibile dei dipendenti dell'Ateneo, privilegiando l'uso del trasporto pubblico negli spostamenti casa-lavoro. Gli abbonamenti (ferroviario o trasporto urbano) comportano ciascuno un costo a carico del dipendente pari a € 50,00, mentre l'abbonamento integrato (trasporto urbano e ferroviario) un costo per il dipendente di € 100,00. Può beneficiarne il Personale Tecnico Amministrativo, Dirigente e Collaboratore Esperto Linguistico dell'Ateneo con rapporto di lavoro (a tempo determinato e indeterminato) attivo con l'Ateneo al momento della data di inizio validità dell'abbonamento. Occorre farne richiesta mediante l'apposita procedura informatica entro le scadenze stabilite dagli uffici competenti. L'impegno di spesa massimo stimato per la copertura della minore entrata derivante dall'esenzione in parola è di € 830.000,00 annui.

N.B. : Misura in essere dall'anno 2011 a seguito di delibera del C.d.A. del 24/05/2011; erogazione contributi per l'anno 2017/18 approvata con delibera del C.d.A. del 31/01/2017



D) Polizza Sanitaria

Si prevede l'attivazione, presumibilmente a partire dal 01.01.2019 - a seguito di attivazione, nel 2018, di uno specifico bando di gara pubblica - di una polizza assicurativa sanitaria integrativa a favore di tutto il Personale contrattualizzato dell'Ateneo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato. La c.d. polizza sanitaria, infatti, rappresenta una forma generalizzata di tutela, di prevenzione e di sicurezza finalizzata a sostenere i dipendenti - a prescindere dai livelli pro-capite di reddito - nel salvaguardarsi dagli imprevisti derivanti dal proprio stato di salute mediante l'utilizzo sia delle strutture del sistema sanitario nazionale - S.S.N. (con rimborso dell'importo della prestazione posta a carico dell'utente - c.d. *'ticket'*) sia di strutture sanitarie private, dando la possibilità di accedere ai servizi della rete di operatori convenzionati con i soggetti operanti nel settore senza esborso diretto di denaro (salvo franchigie/scoperti) oppure di ottenere, entro i massimali previsti, un rimborso totale/parziale delle spese sostenute. Con riferimento alle prestazioni, alle franchigie e ai massimali si rimanda al capitolato tecnico che, con il supporto del broker assicurativo di Ateneo, verrà utilizzato come riferimento per lo svolgimento della gara di appalto per l'individuazione dell'operatore assicurativo e che verrà reso noto ai soggetti sindacali con apposito incontro informativo. La misura è rivolta senza distinzioni a tutto il suddetto Personale, ferma restando la possibilità per lo stesso di estendere - pagando una specifica quota prevista - le garanzie della ridetta polizza ai componenti del proprio nucleo familiare (come risultanti dallo stato di famiglia).

Dall'anno 2019 si prevede uno stanziamento annuale di € 1.050.000, che verrà finanziato dall'Ateneo mediante l'utilizzo di una quota pari a € 600.000 dalle risorse attualmente destinate ai sussidi e di una quota aggiuntiva pari a € 450.000 coperta dai proventi di ateneo che indistintamente finanziano i costi, nell'ambito della complessiva condizione di equilibrio del bilancio di previsione per esercizio.

Viene constatato che le risorse destinate a tale finalità godono di un trattamento fiscale di maggior favore rispetto all'utilizzo delle medesime per altre destinazioni retributive del Personale (oneri contributivi del solo 10% invece che del 33% circa), dando inoltre la possibilità a quest'ultimo di ottenere vantaggi indiretti ben superiori (crescenti in base all'aumento della numerosità delle prestazioni sanitarie a cui il dipendente ha accesso) rispetto al valore nominale stimato della copertura assicurativa.

Nell'allegato 1) all'Ipotesi di Accordo in parola sono riportate le condizioni essenziali del capitolato prestazionale, integrabili anche a seguito del confronto con le Parti Sindacali preventivo all'avvio della suddetta gara di appalto.

E) Sussidi in favore del Personale

Si condivide l'opportunità di garantire per l'anno 2018 i sussidi al Personale a condizioni invariate, ovvero sulla base dell'importo finora stanziato dall'Amministrazione (€ 700.000,00 annui) e della disciplina prevista dall'Accordo del 25.7.2012; si condivide, inoltre, previa modifica dell'Accordo vigente, di destinare dal 1.1.2019, anche dopo l'attivazione della polizza, una quota di risorse pari a € 100.000 per poter riconoscere al Personale in particolari condizioni economiche (con ISEE pari o inferiore a € 23.000) alcune forme di sussidio al verificarsi di eventi particolari e straordinari che saranno dettagliati in un apposito accordo con le Parti Sindacali in materia, tenendo conto delle coperture già previste dalla polizza sanitaria e della necessità di continuare a garantire il riconoscimento delle spese mediche dei componenti del nucleo familiare del dipendente che non trovano copertura nella suddetta Polizza sanitaria. L'impegno di spesa stimato per la copertura della misura in parola sarà di € 100.000,00 annui.

N.B. : Misura in essere dall'anno 2011 a seguito di delibera del C.d.A. del 24/5/2011



Si rappresenta, nella tabella sotto riportata, uno schema esplicativo della ripartizione delle risorse finanziarie tra le diverse misure sin qui illustrate con riferimento al triennio 2017-2019, che da evidenza, rispetto alla situazione odierna, delle dinamiche dell'impianto del *welfare* aziendale una volta a regime.

Schema agevolazioni al Personale UNIBO triennio 2017-2019				
Tipologia Interventi	Situazione anno 2017	Situazione anno 2018 (in itinere)	Situazione anno 2019 (a regime)	Var. 2018-2019
Sussidi	€ 700.000	€ 700.000	€ 100.000	
Abbonamenti autobus e treno	€ 830.000	€ 830.000	€ 830.000	
Contributi per nido d'infanzia	€ 150.000	€ 150.000	€ 150.000	
Beneficio economico per i figli dei dipendenti iscritti ad Unibo	€ 200.000	€ 200.000	€ 200.000	
Polizza sanitaria	-	-	€ 1.050.000	
TOTALE	€ 1.880.000	€ 1.880.000	€ 2.330.000	+ € 450.000

*** **

Per quanto riguarda la compatibilità delle misure sin qui enunciate con i vincoli legislativi e di bilancio vigenti, - in particolare per quanto attiene la Polizza assicurativa di sanità integrativa - è necessario evidenziare che, come chiarito dall'Agenzia di Rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni – ARAN con proprio 'orientamento applicativo' n. UNIO43, le risorse finanziarie allo scopo destinate non attingono e, quindi, non gravano sul Fondo per il trattamento economico accessorio del Personale tecnico amministrativo, in quanto *"L'art. 88 del CCNL 16.10.2008 al comma 2 elenca esplicitamente le finalità di utilizzo del Fondo per le progressioni economiche e per la produttività, tra le quali non sono comprese le erogazioni dei benefici socio-assistenziali al personale. Conseguentemente le risorse messe a disposizione dall'Ateneo nell'ambito della propria disponibilità devono essere considerate non rientranti nel predetto Fondo."*

Per quanto attiene alle risorse finanziarie si evidenzia che l'ammontare delle risorse destinate al mantenimento e alla messa a regime del sistema di *welfare* del Personale trova quindi copertura nel Bilancio di Ateneo per l'anno 2018 nei capitoli di seguito indicati:

CA.EC.02.08.05.04 - Benefit al personale amministrativo

CA.EC.01.02.03.03.01 - TA TI e TD – accessori

Si precisa, infine, che per l'anno 2019, oltre a uno stanziamento di uguale importo per le misure già consolidate, verrà previsto inoltre, in sede di Bilancio di previsione dell'Ateneo, un ulteriore importo di € 450.000,00 per l'attivazione della copertura assicurativa di sanità integrativa; il suddetto importo si aggiungerà a quello prelevato dallo stanziamento previsto negli anni precedenti per i sussidi, pari a € 600.000,00, fino a concorrenza dell'ammontare complessivo di € 1.050.000,00.