RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO SUL WELFARE INTEGRATIVO DEL PERSONALE CONTRATTUALIZZATO DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA 2025-2029 e RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO SUL WELFARE INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA 2025-2029.

<table>
<tr><td colspan="2">Date di sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo</td><td>24 giugno 2025 (personale TA e CEL) e 16 luglio 2025 (Personale Dirigente)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>2025-2029</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
delle delegazioni trattanti</td><td>Parte Pubblica:
Delegato del Rettore prof. Federico Martelloni
Direttore Generale dott.ssa Sabrina Luccarini
Dirigente personale – dott. Michele Menna

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (personale TA e CEL):
FLC CGIL, CISL SCUOLA, FED. SNALS CONFSAL, FED. GILDA UNAMS, ANIEF e RSU

Organizzazioni sindacali firmatarie (personale TA e CEL):
FLC CGIL, C.I.S.L. – FSUR e ANIEF

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (personale Dirigente):
FLC CGIL, CISL SCUOLA, FED. SNALS CONFSAL, UIL-RUA

Organizzazioni sindacali firmatarie (personale Dirigente):
FLC CGIL, CISL SCUOLA, UIL-RUA.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale Tecnico-Amministrativo e CEL dell'Ateneo di Bologna e Personale Dirigente dell'Ateneo di Bologna</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Misure agevolative e di welfare in favore del personale Tecnico-Amministrativo e CEL e del personale Dirigente</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</td><td>Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>Il Piano Integrato di attività e organizzazione 2025-2027 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2025 ed è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Disposizioni generali</td></tr>
<tr><td>Il Piano di prevenzione della corruzione 2025-2027 è contenuto nel PIAO 2025-2027 che è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2025 ed è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente anche nella sottosezione Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione</td></tr>
</table>

Responsabile del procedimento: Michele Menna | michele.menna@unibo.it
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINACALI
Piazza Verdi n.3 | 40126 Bologna | Italia | Tel. + 39 051 2082069/070/072

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Sono stati pubblicati sul sito internet dell'Ateneo i dati previsti dall'art. 10 del D.lgs. 33/2013 così come modificato dal D.lgs. 97/2016. I dati sono accessibili nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ateneo
		La Relazione sulla Performance 2023 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione il 24 giugno 2025 e validata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo in data 27 giugno 2025

Il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Comparto Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024, all'art. 110 comma 1, prevede che le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Il medesimo articolo, al comma 2, specifica che "*Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei Fondi di cui agli artt. 119 e 121*".

Finora le misure di welfare attivate dall'Ateneo in favore del personale Tecnico-Amministrativo, CEL e Dirigente sono state regolate dall'"*Accordo sindacale in materia di agevolazioni per il personale dell'Università di Bologna"* del 02.05.2023, ove le risorse che l'Ateneo ha destinato stabilmente al finanziamento di tale istituto sono pari € 2.330.000 annui. Le Parti hanno individuato per il triennio 2023-2025 le misure di Welfare in favore del personale Tecnico Amministrativo, CEL e Dirigente dell'Ateneo e hanno quantificato le risorse da destinare a ciascuna misura.

Le misure disciplinate con l'Accordo sopra richiamato riguardano:

- Contributo per l'iscrizione dei figli dei dipendenti all'asilo nido di infanzia, ai centri estivi e per l'acquisto di servizi di baby-sitting e mense scolastiche;
- Esenzione dei figli dei dipendenti dalle tasse per l'iscrizione a corsi di laurea dell'Ateneo di Bologna;
- Contributo per gli abbonamenti al trasporto pubblico dei dipendenti;
- Polizza Sanitaria;
- Sussidi in favore del Personale.

L'Ateneo e le Parti sindacali, in sede di sottoscrizione del CCIL per il personale TA per l'anno 2024, hanno concordato di avviare nel primo quadrimestre dell'anno 2025 un tavolo di contrattazione finalizzato ad analizzare il vigente sistema di welfare per il personale TA definito dall'accordo del 2.5.2023 e a individuare possibili modifiche/integrazioni, con particolare riferimento alla misura relativa alla polizza sanitaria (il cui contratto è in scadenza al 31.12.2025).

In conseguenza dell'impegno sopra riportato, le Parti firmatarie dell'Ipotesi di Accordo che si presenta al vaglio di codesto Collegio hanno avviato, nel corso del 2025, un apposito tavolo tecnico sulle azioni in favore del "benessere" del Personale, diretto al raggiungimento di un'intesa sugli ambiti in cui intervenire per consolidare

le misure agevolative dei lavoratori ad oggi in essere, tutte concorrenti al più ampio fine del c.d. "welfare" dei lavoratori. Il confronto sull'impianto complessivo del welfare si è reso necessario anche in ragione della scadenza, al 31 dicembre 2025 del contratto della polizza sanitaria e delle valutazioni del caso in merito alla possibilità di rinnovo del contratto in essere per un ulteriore anno, fino al 31.12.2026.

Con riferimento alla misura della polizza sanitaria le Parti hanno concordato di procedere come segue:

- per l'anno 2026 dare corso alla richiesta di rinnovo della polizza sanitaria con decorrenza dal 1° gennaio 2026 per 12 mesi alle medesime condizioni contrattuali vigenti nel biennio precedente;
- per il triennio 2027-2029 di procedere con una nuova gara di appalto per l'individuazione dell'operatore che dovrà erogare il servizio. Per le prestazioni, le franchigie e i massimali nell'ipotesi di accordo si è fatto rimando alla definizione di documento tecnico elaborato con il supporto del broker assicurativo di Ateneo e che sarà oggetto di specifico tavolo di confronto con le Parti sindacali. Tale documento verrà utilizzato come base di riferimento per la gara di appalto per l'individuazione dell'operatore assicurativo.

L'Amministrazione, relativamente agli anni 2025-2029, per far fronte al maggior costo del welfare derivante dall'aumento dei costi delle misure di welfare determinate dall'incremento del personale Tecnico-Amministrativo e CEL e per consentire l'ampliamento delle casistiche per cui chiedere il sussidio nonché le casistiche per richiedere il contributo genitoriale, ha ritenuto di integrare le risorse storiche già destinate alle misure di welfare integrativo, pari a € 2.330.000, utilizzando, ai sensi dell'art. 110 comma 2 del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, le risorse del fondo per il trattamento accessorio del personale appartenente all'area degli operatori, dei collaboratori e dei funzionari. In particolare, la quantificazione delle risorse aggiuntive a favore del welfare è stata quantificata in € 565.000,00 su base annua comprensivi di oneri carico ente.

Tali risorse del fondo per il trattamento accessorio, da intendersi vincolate alle misure di welfare, verranno indicate nell'ambito dei CCIL con i quali annualmente vengono ripartite le risorse del fondo accessorio tra i diversi istituti. Per l'anno 2025, in linea con quanto già previsto nell'accordo in materia di welfare del 2.5.2023, è stato confermato, a copertura delle misure di welfare, l'utilizzo delle somme non utilizzate negli anni 2018-2022 pari a € 437.512.

All'esito della trattativa con le parti sindacali, le risorse a disposizione del welfare di Ateneo per il personale Tecnico-Amministrativo e CEL a decorrere dall'anno 2025 e fino all'anno 2029 sono rideterminate e distribuite come indicato nella tabella di seguito riportata:

Misure di Welfare	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028	Anno 2029
A) Contributo per l'iscrizione dei figli dei dipendenti all'asilo nido di infanzia, ai centri diurni, ai centri estivi e per l'acquisto di servizi di baby-sitting e mense scolastiche	**350.000 €**	**200.000 €**	**345.000 €**	**345.000 €**	**345.000 €**

Responsabile del procedimento: Michele Menna | michele.menna@unibo.it
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINACALI
Piazza Verdi n.3 | 40126 Bologna | Italia | Tel. + 39 051 2082069/070/072

B) Esenzione dei figli dei dipendenti dalle tasse per l'iscrizione a corsi di laurea dell'Ateneo di Bologna	**200.000 €**	**200.000 €**	**200.000 €**	**200.000 €**	**200.000 €**
C) Contributo per gli abbonamenti al trasporto pubblico **(dal 2026 70 euro per abbonamento)**	**522.500 €**	**400.000 €**	**450.000 €**	**450.000 €**	**450.000 €**
D) Polizza Sanitaria **(proroga 2026 e nuova gara per 2027-29 con premio 360 euro)**	**1.885.000 €**	**1.885.000 €**	**1.400.000 €**	**1.400.000 €**	**1.400.000 €**
E) Sussidi in favore del Personale*	**375.012 €**	**210.000 €**	**500.000 €**	**500.000 €**	**500.000 €**
Totale utilizzo	**3.332.512 €**	**2.895.000 €**	**2.895.000 €**	**2.895.000 €**	**2.895.000 €**
Coperture:					
Risorse welfare storiche	**2.330.000 €**	**2.330.000 €**	**2.330.000 €**	**2.330.000 €**	**2.330.000 €**
Residui 2018-2022	**437.512 €**	**0 €**	**0 €**	**0 €**	**0 €**
Fondo accessorio Aree dal 2025-29	**565.000 €**	**565.000 €**	**565.000 €**	**565.000 €**	**565.000**

A) Contributo per l'iscrizione dei figli dei dipendenti all'asilo nido di infanzia, per i centri estivi, per il servizio di baby-sitting, per le mense scolastiche e iscrizione ai centri diurni.

L'iscrizione dei figli dei dipendenti all'asilo nido di infanzia, i centri estivi, il servizio di baby-sitting e le mense scolastiche sono contributi richiedibili per i figli che sono fiscalmente a carico e/o presenti nello stato di famiglia, come attestato nella dichiarazione ISEE. Il contributo per centri diurni, invece, è richiedibile per i genitori, i nonni e i figli con fragilità che siano fiscalmente a carico ai sensi dell'art. 12 del TUIR per coprire le spese sostenute a decorrere dal 1.1.2025 per la frequenza di strutture semiresidenziali che offrono assistenza e supporto durante il giorno con la finalità di mantenere e potenziare le autonomie residue, prevenire l'isolamento e sostenere le famiglie nell'assistenza quotidiana.

Le misure di sostegno elencate sono tra di loro cumulabili, fermo restando il limite massimo erogabile per tutte le tipologie, fissato in € 1.400.

Può beneficiarne il Personale Tecnico Amministrativo e CEL, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, il cui ISEE non superi € 50.000,00.

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

Responsabile del procedimento: Michele Menna | michele.menna@unibo.it
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINACALI
Piazza Verdi n.3 | 40126 Bologna | Italia | Tel. + 39 051 2082069/070/072

Consiste nell'esonero totale dalle tasse e dai contributi (ad eccezione dell'importo per oneri di bollo, assicurazione e tassa regionale) per l'iscrizione ai corsi di laurea dell'Ateneo di Bologna di un solo figlio per ciascun anno accademico, fiscalmente a carico e/o presente nello stato di famiglia.
Può beneficiarne il Personale Tecnico Amministrativo e CEL dell'Ateneo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, il cui ISEE non superi € 50.000,00.

C) Contributo per gli abbonamenti al trasporto pubblico dei dipendenti

Si tratta di un sostegno economico per incentivare la mobilità sostenibile dei dipendenti dell'Ateneo, privilegiando l'uso del trasporto pubblico negli spostamenti casa-lavoro. A decorrere dal 1.1.2026 gli abbonamenti (ferroviario o trasporto urbano) comportano ciascuno un costo a carico del dipendente pari a € 70,00. Per gli abbonamenti acquistati fino al 31.12.2025 restano fermi i valori a carico dei dipendenti previsti nell'accordo in materia di welfare del 02.5.2023.

Può beneficiarne il Personale Tecnico Amministrativo e CEL dell'Ateneo con rapporto di lavoro (a tempo determinato e indeterminato) attivo con l'Ateneo al momento della data di inizio validità dell'abbonamento.

D) Polizza Sanitaria

La polizza sanitaria rappresenta una forma generalizzata di tutela, di prevenzione e di sicurezza finalizzata a sostenere i dipendenti, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia determinato, a prescindere dai livelli pro-capite di reddito, nel salvaguardarsi dagli imprevisti derivanti dal proprio stato di salute. Per l'anno 2026 si procede con la richiesta di rinnovo della polizza sanitaria con decorrenza dal 1° gennaio 2026 per 12 mesi alle medesime condizioni contrattuali vigenti nel biennio precedente. Per il triennio 2027-2029 si prevede di procedere con una nuova gara di appalto per l'individuazione dell'operatore che dovrà erogare il servizio. Per le prestazioni, le franchigie e i massimali nell'ipotesi di accordo si è fatto rimando alla definizione di documento tecnico elaborato con il supporto del broker assicurativo di Ateneo e che sarà oggetto di specifico tavolo di confronto con le Parti sindacali. Tale documento verrà utilizzato come base di riferimento per la gara di appalto per l'individuazione dell'operatore assicurativo.

Può beneficiarne il Personale Tecnico Amministrativo e CEL dell'Ateneo con rapporto di lavoro (a tempo determinato e indeterminato) attivo con l'Ateneo.

E) Sussidi in favore del Personale

La misura è finalizzata a riconoscere benefici di natura assistenziale e sociale, tra i quali iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi) in favore dei propri dipendenti in particolari condizioni economiche (con ISEE pari o inferiore a € 60.000). -Le parti concordano di revisionare la disciplina vigente nell'ambito di uno specifico tavolo di confronto con le Parti sindacali. Fino alla definizione della nuova disciplina resta valida quella riportata nell'Accordo sindacale in materia di welfare sottoscritto il 02.05.2023 Per quanto attiene alle risorse finanziarie si evidenzia che l'ammontare stabile delle risorse destinate al mantenimento del sistema di welfare del Personale, pari a € 2.330.000, come già previsto dal precedente accordo, trova copertura nel Bilancio di Ateneo nelle seguenti previsioni di budget triennale 2025-2027 approvato dal CdA del 18 dicembre 2024:

Misure di Welfare	Unità analitica	Voce COAN	Scheda budget 2025-2027
A) Contributo per l'iscrizione dei figli dei dipendenti all'asilo nido di infanzia, ai centri diurni, ai centri estivi e per l'acquisto di servizi di baby-sitting e mense scolastiche	UA.A.AMM.ARAG.STIPE	CA.EC. 02.08.05.04	25299
B) Esenzione dei figli dei dipendenti dalle tasse per l'iscrizione a corsi di laurea dell'Ateneo di Bologna	UA.A.	minore previsione dei proventi per la didattica alla voce ER.01.01	
C) Contributo per gli abbonamenti al trasporto pubblico	UA.A.AMM.ATES	CA.EC. 02.08.05.04	20287
D) Polizza Sanitaria	UA.A.AMM.APAT	CA.EC.02.08.05.04	79292
E) Sussidi in favore del Personale	UA.A.AMM.APOS	CA.EC.01.02.03.03.01	25289 212683

Le risorse non spese negli anni 2018 e 2022, che l'Amministrazione ha messo a disposizione del welfare di Ateneo per l'anno 2025, per un ammontare complessivo pari a 437.512 €, trovano copertura nel Bilancio di Ateneo alla voce UA.A.AMM.APAT CA.EC.02.08.05.04 – Agevolazioni al personale.
Le risorse da destinare ad incremento del fondo per il trattamento accessorio del personale appartenente all'area degli operatori, dei collaboratori e dei funzionari destinate al welfare, pari a € 565.000,00 (su base annua), trovano copertura per l'anno 2025 nel Bilancio di Ateneo alla voce CG.EP.02.02.05 – Fondo accessorio TA TI e TD. Per gli anni successivi sarà conseguentemente adeguata la previsione di budget delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale.
L'ipotesi di accordo sopra descritta, in prima battuta era ipotizzata per la disciplina del Welfare sia del personale Tecnico Amministrativo e CEL sia del personale Dirigente. A seguito della richiesta della O.S UIL-RUA di scorporare il personale Dirigente dai destinatari dell'ipotesi di accordo Welfare citata, l'Ateneo e le Parti Sindacali che l'hanno siglata in data 24.06.2025, hanno sottoscritto una dichiarazione congiunta con la quale è stato previsto che: "Le parti firmatarie dell'ipotesi di accordo welfare del 24.6.2025 concordano sull'avvio in tempi stretti di uno specifico tavolo negoziale sul welfare per il personale dirigenziale all'esito del quale ogni eventuale accordo sostituirà la disciplina pattizia prevista per detto personale dall'ipotesi di accordo welfare del 24.6.2025."
In data 16.07.2025, con le Parti sindacali legittimate alla contrattazione integrativa per l'Area della Dirigenza, è stata sottoscritta un'Ipotesi di accordo per disciplinare il Welfare a favore del personale Dirigente.
A tal proposito si evidenzia che per il personale Dirigente, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per l'Area Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2019-2021 all'art. 22 prevede che:

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: materie), comma 1, lett. g) misure di welfare integrativo in favore del personale di cui al presente contratto, tra le quali, a titolo esemplificativo:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale;
f) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Responsabile del procedimento: Michele Menna | michele.menna@unibo.it
UNITÀ DI PROCESSO RELAZIONI SINACALI
Piazza Verdi n.3 | 40126 Bologna | Italia | Tel. + 39 051 2082069/070/072

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del fondo di cui all'art. 26 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia), all'art. 30 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti scolastici), all'art. 35 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato), definita in sede di contrattazione integrativa.

Le Parti, alla luce di quanto sopra riportato, con riferimento al periodo 2025-2029, hanno concordato di utilizzare per il personale dirigente quota parte del Fondo *per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato* per l'assegnazione al welfare di un importo annuo pari a € 14.000, da destinare agli istituti di seguito indicati:

A) Contributo per gli abbonamenti al trasporto pubblico.

Si tratta di un sostegno economico per incentivare la mobilità sostenibile dei dipendenti dell'Ateneo, privilegiando l'uso del trasporto pubblico negli spostamenti casa-lavoro.

A decorrere dal 1.1.2026 gli abbonamenti (ferroviario o trasporto urbano) comportano ciascuno un costo a carico del dipendente pari a € 70,00. Per gli abbonamenti acquistati fino al 31.12.2025 restano fermi i valori a carico dei dipendenti previsti nell'accordo in materia di welfare del 02.5.2023

B) Polizza Sanitaria

La polizza sanitaria rappresenta una forma generalizzata di tutela, di prevenzione e di sicurezza finalizzata a sostenere i dipendenti, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia determinato, a prescindere dai livelli pro-capite di reddito, nel salvaguardarsi dagli imprevisti derivanti dal proprio stato di salute. Per l'anno 2026 si procede con la richiesta di rinnovo della polizza sanitaria con decorrenza dal 1° gennaio 2026 per 12 mesi alle medesime condizioni contrattuali vigenti nel biennio precedente. Con riferimento al triennio 2027-2029, per le prestazioni, le franchigie e i massimali si rimanda al documento tecnico elaborato con il supporto del broker assicurativo di Ateneo. Tale documento verrà utilizzato come base di riferimento per la gara di appalto per l'individuazione dell'operatore assicurativo.

Le Parti hanno concordato, inoltre, che al termine di ogni esercizio finanziario eventuali economie che risultassero a consuntivo verranno utilizzate per incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti. Nel caso in cui si verificasse l'ipotesi di incapienza di quanto stanziato a budget, le risorse dovranno essere recuperate dalle risorse destinate annualmente alla retribuzione di risultato. In ultima istanza nella ipotesi in cui le risorse di cui ai punti precedenti dovessero rivelarsi complessivamente insufficienti per il raggiungimento delle finalità indicate, le Parti contraenti, in sede di contrattazione integrativa sulle risorse annuali del fondo del trattamento accessorio, individueranno le soluzioni ritenute opportune.

L'importo delle risorse sopraindicate a favore del personale dirigente, comprensive di oneri carico ente, trova copertura nel bilancio di Ateneo sul conto: CA.EC.01.02.01.03.01 - Dirigenti TI e TD.