

PROTOCOLLO D'INTESA

PER LE LINEE GENERALI DI ATTUAZIONE DI POLITICHE DEL WELFARE D'ATENEIO

Vista la proposta di delibera che l'Amministrazione intende sottoporre al Consiglio di Amministrazione nella seduta di marzo (allegato 1), trasmessa alla Parte Sindacale in data 15 marzo 2018, avente ad oggetto il Piano di Welfare per l'Ateneo, in cui si propone di fissare lo stanziamento per il nuovo sistema welfare di Ateneo in € 1.000.000 annui a partire dall'esercizio 2018 (oltre a quanto già deliberato a budget per gli interventi in essere che comportano uno stanziamento annuo di € 670.000), riservando in particolare € 700.000 annui per finanziare il servizio di assistenza sanitaria, mentre la restante somma di € 300.000 dovrà essere utilizzata per completare il piano di welfare tenendo conto delle risultanze dell'indagine effettuata presso il personale tecnico ed amministrativo nonché delle risultanze del confronto con la R.S.U. e le OO.SS.;

tutto ciò premesso,

1. La Parte Sindacale condivide il contenuto generale del testo della delibera che la Parte Pubblica intende sottoporre al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 marzo 2018 e, in particolare, concorda 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 che comportano uno stanziamento annuo di € 670.000. La Parte Pubblica si impegna a far pervenire in via preventiva le informazioni relative al capitolato di gara per il servizio di assistenza sanitaria per il personale.
2. Le Parti si impegnano a discutere e definire, con apposito accordo integrativo, il completamento del piano di welfare di Ateneo, a cui è destinata la somma di € 300.000 annui (oltre eventuali residui), tenendo in considerazione le risultanze dell'indagine effettuata presso il personale tecnico ed amministrativo.

Padova, 19 marzo 2018

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA




ULTED scuola
Pitt

DELEGAZIONE di PARTE SINDACALE

Rosita Serellaro CISL
Rosita Serellaro RSUCISL
Tinao Bertini FLC-CGIL
Mariano Bertini SNALS CONFSA
Vito De Molin RSU
Dante D'Alto RSU
Giovanni D'Alto RSU
Sabina Baccini RSU

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Vindelli Luca RSU

Zur Pann RSU

Yvelo Pamerchi RSU

Yvelo Pamerchi RSU

Ricard Gallo RSU

Schiavani G. - RSU

Mancini RSU

Maria Cristina Marretti RSU

Leo Ester RSU

Stev Vossler RSU

Mattia P. RSU

M. F. RSU

OGGETTO: Piano di Welfare per l'Ateneo

Responsabile del procedimento: Stefania Bertelle – Ufficio Trattamenti economici e welfare

Dirigente: Dott.ssa Anna Maria Cremonese – Area Risorse Umane

Responsabile della quantificazione di spesa: Stefania Bertelle

PROPOSTA DI DELIBERA

Il Rettore Presidente ricorda 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.

Nella seduta del 04 luglio 2017, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato di destinare un importo pari ad € 1.000.000 a favore di politiche per il personale tecnico amministrativo secondo le modalità e nei limiti consentiti dalla normativa in materia.

Per identificare le linee di azione del progetto, si è provveduto ad integrare il sondaggio sul Benessere Organizzativo con 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".

L'indagine ha permesso di acquisire utili informazioni per individuare le aree di un possibile intervento che sono risultate essere: assicurazione sanitaria, contributi per le spese di trasporto e lavoro flessibile (Allegato n. 1/1-1). Gli interventi maggiormente apprezzati risultano quelli riguardanti assicurazioni sanitarie (62%), seguiti da contributi per i servizi educativi (61%), per le spese di trasporto (57%) e per asili nido/scuole per l'infanzia/dopo scuola (57%). L'indagine ha quindi anche fornito conferma dell'apprezzamento del personale per interventi di welfare già presenti in Ateneo quali contributi educativi per i figli e convenzioni con asili nido/scuole per l'infanzia (Allegato n. 2/1-1).

Va anche notato l'elevato consensus per attività finalizzate alla realizzazione di flessibilità nel lavoro attraverso telelavoro o smart-working (62%) e la realizzazione di attività finalizzate alla sostenibilità ambientale (52%).

Ripartire tutti gli interventi di welfare, presenti e futuri, in un unico piano di Ateneo garantisce facilità di accesso ai servizi, trasparenza nell'assegnazione delle risorse, equità nella distribuzione degli interventi e conoscibilità del vero valore economico dei servizi ricevuti. La gestione unitaria di questi servizi richiederà la predisposizione di una apposita piattaforma informatica che gestisca sia la fase di richiesta che quella di rendicontazione dei servizi ricevuti, mentre l'attivazione di un piano di assistenza sanitaria integrativa richiede la stipula di una convenzione con un soggetto abilitato.

In particolare la convenzione per il piano di assistenza sanitaria è attivabile, ai sensi dell'art. 60, co. 5, del C.C.N.L. del Comparto Università attualmente vigente, esclusivamente per il personale tecnico-amministrativo (a tempo determinato e indeterminato), personale tecnico-amministrativo in Comando, collaboratori ed esperti linguistici e per il personale dirigente (art. 4, co. 1, C.C.N.L. Area VII 2008) ma può essere estesa, alle stesse condizioni, anche al personale docente e ricercatore sulla base di una adesione volontaria e con oneri a proprio carico.

In sede di capitolato per l'affidamento dei servizi, potrà essere prevista l'estensione dell'assistenza al coniuge o al convivente more uxorio e ai figli anche fiscalmente non a carico risultanti dallo stato di famiglia, alle stesse condizioni e con oneri a carico del richiedente.

La copertura sanitaria integrativa effettuata attraverso l'adesione a Enti, Casse e Società di Mutuo Soccorso, consente ai datori di lavoro e ai dipendenti di conseguire interessanti vantaggi fiscali. Per i lavoratori l'art. 51 c. 2 lett. a) del T.U.I.R. prevede la non concorrenza alla formazione del reddito di lavoro dipendente, nella misura massima di Euro 3.615,20 dei contributi versati dal datore di lavoro e/o dai lavoratori a Enti, Società di Mutuo Soccorso e Casse d'assistenza sanitaria.

Per il datore di lavoro le somme versate a tali Enti scontano un contributo di solidarietà del 10% mentre le medesime somme, qualora corrisposte ai lavoratori, sconterebbero l'ordinaria contribuzione.

Sulla base di una prima analisi di mercato, condotta in relazione ad un target di servizi per il personale, si può stimare un importo pro capite, per la base di gara, pari ad Euro 250,00 oltre agli oneri a carico ente.

Considerato che il numero di personale tecnico amministrativo e di collaboratori esperti linguistici per il calcolo dell'importo complessivo della base di gara, è di circa n. 2300 unità, l'importo dello stanziamento necessario per un anno, dovrà essere di circa Euro 632.500,00 (Euro 575.000,00 importo

di base d'asta, cui si aggiunge il 10% a titolo di contributo di solidarietà I.N.P.S.). Tale somma andrà aggiunta all'acquisto della piattaforma informatica per la gestione del sistema di welfare.

Si propone pertanto di procedere immediatamente con l'effettuazione della gara per il servizio di assistenza sanitaria rivolto alla generalità del personale tecnico-amministrativo, per una spesa massima di € 700.000 annui, per il periodo di tre anni rinnovabili, dando mandato all'area Risorse umane di completare il piano welfare di Ateneo utilizzando la residua disponibilità rispetto alla somma di € 1.000.000 (un milione di euro), tenendo conto delle risultanze dell'indagine effettuata presso il personale tecnico ed amministrativo nonché delle risultanze emerse dal confronto con le RSU e le OO.SS. Il piano sarà sottoposto al Consiglio di amministrazione per l'approvazione.

A tale scopo, si propone di fissare l'ammontare massimo del costo del sistema welfare di Ateneo in € 1.000.000 annui a partire dall'esercizio 2018, oltre a quanto già deliberato a budget per gli interventi in essere (pari a € 670.000 annui). La somma una tantum di € 1.000.000 destinata a riserva vincolata potrà essere utilizzata per interventi una-tantum, con particolare, ma non esclusivo riferimento, ad attività infrastrutturali che consentano il lavoro mobile e lo smart working, ovvero, in quota residua, per i costi connessi alle attività amministrative e di consulenza necessarie per l'attivazione del sistema.

Il Consiglio di Amministrazione

- Richiamata la delibera rep. 544 del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2016, avente ad oggetto "Ciclo della performance: obiettivi strategici 2017-2018";
- Richiamata la delibera rep. 250 del Consiglio di Amministrazione del 04 luglio 2017 che, nell'ambito della destinazione dell'utile di esercizio 2016, ha previsto lo stanziamento di € 1.000.000 (un milione di euro) a favore di politiche per il personale tecnico amministrativo;
- Preso atto che interventi di sostegno al personale tecnico amministrativo hanno natura pluriennale e ritenuto pertanto necessario, anche a seguito delle risultanze della rilevazione effettuata presso il personale tecnico-amministrativo, dare carattere di stabilità a tali risorse mediante stanziamenti pluriennali;

Delibera

1. di fissare lo stanziamento per il nuovo sistema welfare di Ateneo in € 1.000.000 (un milione di euro) annui a partire dall'esercizio 2018, oltre a quanto già deliberato a budget per gli interventi in essere che comportano uno stanziamento annuo di € 670.000.
2. di autorizzare la gara per il servizio di assistenza sanitaria rivolto alla generalità del personale tecnico-amministrativo, stanziando a copertura la spesa di € 700.000 annui e stabilendo che il contratto avrà durata triennale con possibilità di rinnovo per ulteriori tre anni. Le modalità di esecuzione della gara e la definizione dei relativi documenti verranno stabilite dal Direttore Generale nel rispetto delle previsioni del D. Lgs 50/2016 "Codice dei contratti".
3. di incaricare l'Area Risorse Umane di predisporre il completamento del piano di welfare di Ateneo, utilizzando la residua disponibilità di € 300.000 annui oltre le eventuali economie di cui al punto precedente, tenendo conto delle risultanze dell'indagine effettuata presso il personale tecnico ed amministrativo nonché delle risultanze dal confronto con le RSU e le OO.SS. Il piano sarà sottoposto al Consiglio di amministrazione per l'approvazione.
4. la somma una tantum di € 1.000.000 di cui alla delibera rep. 250 del Consiglio di Amministrazione del 04 luglio 2017, destinata a riserva vincolata, potrà essere utilizzata per interventi una-tantum, con particolare ma non esclusivo riferimento ad attività infrastrutturali che consentano il lavoro mobile e lo smart working, ovvero, in quota residua, per i costi connessi alle attività amministrative e di consulenza necessarie per l'attivazione del sistema.