

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AI CONTRATTI (IPOTESI DI ACCORDO SUI CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO - RIMODULAZIONE ANNO 2022)

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	<p>Consenso espresso verbalmente in data 17 novembre 2022 Ipotesi sottoscritta a far data dal 17 novembre a seguire fino al 18 novembre 2022 con firme digitali</p>	
Periodo temporale di vigenza	2022	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato del Rettore e Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FLC CGIL CISL FSUR Federazione UIL Scuola RUA Snals CONFASAL Federazione GILDA UNAMS</p> <p>Ha partecipato alla trattativa anche la RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FLC CGIL Snals CONFASAL Federazione GILDA UNAMS Ha sottoscritto l'ipotesi anche la RSU a maggioranza</p>	
Soggetti destinatari	Personale Tecnico Amministrativo	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Welfare: rimodulazione accordo 2022 a seguito dell'adozione del decreto legge 9 agosto 2022 n. 115	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Parere favorevole alla sottoscrizione dell'accordo welfare 2022 da parte del Collegio dei Revisori dei Conti in data 21 e 22 marzo 2022</p> <p>Verifica consistenza delle risorse disponibili da parte del Collegio dei Revisori dei Conti in data 25 ottobre 2022</p>

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

	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 Integrato previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (Non rilevante ai fini del presente contratto)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (Non rilevante ai fini del presente contratto)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (Non rilevante ai fini del presente contratto)
		La Relazione della Performance relativa all'anno 2021 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 (Non rilevante ai fini del presente contratto)
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'accordo e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi; altre informazioni utili.

Premessa

Il recente decreto legge 9 agosto 2022, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, ha previsto all'art. 12 che, per il periodo d'imposta 2022, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del Testo Unico delle Imposte sui Redditi, non concorrono a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale entro il limite complessivo di euro 600.

Nel contesto dell'attuale situazione economica nazionale che si caratterizza per l'impatto dei rincari dei costi dell'energia e del gas e del sistema idrico sulla vita dei lavoratori, delle lavoratrici e delle loro famiglie, la parte pubblica e la parte sindacale hanno ritenuto di cogliere l'opportunità offerta dal legislatore.

Considerato che le suddette agevolazioni fiscali sono riconosciute – allo stato attuale - soltanto per il periodo d'imposta 2022, le parti interessate hanno avviato da subito un'interlocuzione, tra loro e anche con gli organi di governo, per l'adozione di iniziative volte a fornire un sostegno nell'ambito del *welfare* aziendale ai dipendenti dell'Ateneo e delle loro famiglie per mitigare l'impatto dei rincari energetici.

In data 18 novembre è stata pertanto sottoscritta l'intesa in oggetto, volta a sostenere il personale a fronte della riduzione del proprio potere d'acquisto a causa dell'elevata inflazione e della crisi energetica, che rimodula per l'anno corrente l'accordo in materia di piani di *welfare* integrativo 2022-2023 sottoscritto in data 6 aprile u.s. (allegati 1 e 2)

In quella sede il sistema degli incentivi e delle azioni previste a favore del personale dipendente ha rappresentato un perfezionamento rispetto ai precedenti piani di *welfare*, risalenti al 2019, valorizzando oltre ai benefici più tradizionali, gli ambiti della cultura, sport e tempo libero, nel rinnovato e auspicato ritorno alla normalità dopo l'adozione dei numerosi provvedimenti finalizzati al contenimento del virus e alla gestione della crisi sanitaria.

Tra le misure previste, si ritiene utile segnalare in particolare l'implementazione di un portafoglio personale ("conto individuale *welfare*") utilizzabile a scelta del lavoratore per la fruizione di *fringe benefit*, nei limiti stabiliti dalla normativa vigente.

La flessibilità che caratterizza questa iniziativa, adattabile ad una pluralità di ambiti coerenti con le finalità di *welfare* aziendale, offre garanzie di dinamicità nel funzionamento e nel perseguimento degli obiettivi, con valenza anche sociale, che le parti hanno concordemente stabilito di perseguire.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Allo stato attuale, il predetto strumento è ragionevolmente il più idoneo a realizzare efficacemente anche l'erogazione della misura straordinaria del cd bonus bollette a sostegno dei dipendenti dell'Ateneo e delle loro famiglie.

Le Parti hanno dunque ritenuto di dare attuazione alla norma sopra indicata introducendo per l'anno 2022 la previsione del contributo all'interno del "conto individuale *welfare*" ed indirizzando su tale voce le disponibilità finanziarie nell'ambito delle risorse già stanziata o di recente assegnazione.

In tal senso pertanto, le parti sono addiventate alle modifiche e/o integrazioni del precedente accordo.

La presente relazione illustrativa è pertanto volta ad ottenere il parere del Collegio dei Revisori dei Conti, preliminare all'autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione al presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo.

Risorse

La nuova ipotesi di accordo per l'anno 2022 prevede risorse utilizzabili per il *welfare* pari a € 1.029.000. Si precisa che tale importo, comprensivo dell'incremento di euro 100.000 deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 ottobre 2022 quale misura straordinaria, rientra nei limiti previsti dall'art. 67 del CCNL di riferimento.

Lo stanziamento è garantito sul conto CO.04.01.02.01.06.08 "Sussidi al personale tecnico amministrativo" del bilancio di previsione 2022.

Per le verifiche inerenti la consistenza del fondo e il rispetto del tetto di spesa, riquantificato in euro 1.131.821, si rinvia alla certificazione da parte del collegio dei revisori dei conti nelle riunioni del 22 marzo 2022 – verbale n. 104 – e 25 ottobre 2022 – verbale n. 13.

Analisi e razionalizzazione impieghi

Tenuto conto di quanto sopra esposto, sottolineata la temporaneità dei benefici fiscali offerti dalla misura straordinaria (come già sopra indicato, al momento utilizzabile per il solo esercizio 2022), la Parte Pubblica e le Organizzazioni Sindacali hanno analizzato complessivamente il sistema di *welfare*, soffermandosi sugli impieghi e sulle risultanze fin dalle prime applicazioni.

L'analisi è stata particolarmente incentrata sugli interventi di cui al punto b) dell'accordo sopra citato, in quanto percorsi fruibili dalla generalità dei dipendenti, ritenendo invece opportuno confermare l'assetto delle iniziative di cui al punto a) correlate a situazioni specifiche meritevoli di tutela.

In particolare sono stati presi in esame i dati inerenti l'erogazione dei contributi volti ad incentivare l'acquisto di abbonamenti di trasporto pubblico e il quadro economico complessivo correlato all'affidamento del servizio di assistenza sanitaria integrativa.

Con riguardo al trasporto pubblico si è osservato nelle annualità 2019-2022 una richiesta di abbonamenti inferiore rispetto alle previsioni effettuate; lo scostamento registrato corrisponde ad una percentuale media del 38%. Nell'ulteriore logica prudenziale di utilizzare soltanto dati effettivamente rappresentativi dell'andamento si è provveduto a ricalcolare il valore medio eliminando gli acquisti riferiti all'annualità 2020 fortemente condizionata dal contesto pandemico e dall'adozione di misure di lavoro da remoto; la percentuale così ricalcolata è pari 32,50%.

E' ragionevole ipotizzare, anche tenuto conto dell'impatto sull'utenza del *bonus* trasporti governativo che lo scostamento si assesterà intorno alla cifra di euro 45.000

Relativamente all'assistenza sanitaria integrativa è stata effettuata una ricognizione complessiva del fabbisogno finanziario necessario ad assicurare la copertura dei costi connessi all'affidamento del contratto per 36 mesi agli esiti della procedura di aggiudicazione.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

La procedura è stata affidata per un valore unitario di premio annuo pari a euro 235, con un ribasso percentuale pari al 8,275% rispetto all'importo posto a base di gara.

I costi del contratto per l'affidamento triennale del servizio hanno pertanto registrato un significativo scostamento rispetto allo stanziamento previsto (euro 79.054). A tale risparmio va altresì a sommarsi la corrispondente quota di contributo di solidarietà (10%), originariamente calcolato sul valore del premio posto a base di gara e da ricalcolarsi in base al valore di aggiudicazione.

Tuttavia, in termini più generali, è doveroso ricordare che il presente affidamento si pone in linea di continuità con il precedente contratto di assistenza sanitaria, stipulato in favore del personale dipendente per il periodo dal 1 aprile 2019 al 31 marzo 2022 con assunzione degli oneri a totale carico dall'Ateneo.

Il termine di questo primo contratto ha quindi avuto influenza non solo, come appare di immediata considerazione, sulla decorrenza iniziale del secondo contratto ma anche sul sistema di determinazione dei fabbisogni finanziari in argomento.

Si è infatti ritenuto prudentiale stanziare l'intera somma annuale a copertura degli oneri discendenti tenendo in considerazione, anche in sede di regolazione conclusiva del rapporto, la possibile maturazione di costi relativi al trimestre della polizza UNISALUTE oltre a quelli maturandi per la nuova aggiudicazione.

Con riguardo alla prima ipotesi si è quindi proceduto a verificare lo stato dei pagamenti e della copertura degli oneri assicurativi nei confronti della Società UNISALUTE.

A valle del suddetto esame documentale e contabile e verificato l'avvenuto totale adempimento di tutti gli oneri nei confronti della suddetta società ormai cessata già realizzato al termine dell'esercizio 2021 il *budget* necessario al finanziamento dell'"iniziativa polizza" per il 2022 può essere rideterminato nella misura di 9/12 mensilità.

A ciò si aggiunga infine che il numero delle persone effettivamente assicurate è inferiore rispetto alle unità stimate in sede di gara.

Per effetto della pluralità dei fattori sopra citati, si è stimato che la cifra da tenere in considerazione, in riduzione, ai fini qui in argomento potrebbe essere rideterminata in euro 100.000.

All'esito delle attività di analisi sopra descritte e in ossequio ai principi di prudenza e competenza economica, le parti hanno ritenuto estremamente funzionale procedere ad una rimodulazione nella destinazione delle risorse, alla stregua delle aggiornate possibilità di utilizzo.

In dettaglio, per l'anno 2022 gli importi destinati alla realizzazione delle iniziative sono risultati sovrastimati per euro 45.000 della voce trasporti e euro 100.000 della voce polizza; la somma di euro 145.000 è stata quindi reindirizzata sulla voce "conto individuale *welfare*" per consentire l'erogazione del cd *bonus bollette*.

La rimodulazione ha consentito di realizzare le finalità individuate dal legislatore nel rispetto del monte risorse complessivamente destinate al *welfare* aziendale.

Nel contratto si è data evidenza degli stanziamenti iniziali, delle variazioni apportate e delle consistenze finali.

Contributo e modalità di attribuzione

Il contributo è destinato al personale dipendente dell'Ateneo (TABS e CEL a tempo indeterminato e personale a tempo determinato da almeno 12 mesi) in servizio attivo alla data della sottoscrizione della presente ipotesi di accordo, che ne potrà beneficiare mediante presentazione di apposita domanda.

La misura massima del contributo è fissata in euro 510 per dipendente. Tale cifra è stata determinata assumendo quale numero di soggetti aventi titolo la consistenza del personale alla data di sottoscrizione dell'ipotesi ossia 1185 unità.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Le condizioni, le tipologie di spese ammesse a rimborso e le modalità di attestazione mediante dichiarazione sostitutiva ex DPR 445/2000 saranno definite dall'ateneo all'atto di avvio della procedura, tenuto conto delle indicazioni contenute nella circolare dell'agenzia delle entrate n. 35/E del 4 novembre 2022.

Al fine di usufruire dei benefici fiscali in deroga alla normativa ordinaria, il rimborso per le spese delle utenze domestiche verrà riconosciuto direttamente in busta paga entro l'anno 2022.

Altre informazioni utili

Al pari di altri atenei italiani, è emerso un significativo impegno delle parti alla ricerca di soluzioni volte a contemperare i piani di *welfare* già esistenti con le imprevedute necessità correlate alla crisi energetica e all'aumento del costo della vita.

A tal fine preme evidenziare la previsione nell'attuale accordo di una possibilità di scelta in capo al dipendente; all'interno del più volte citato "conto individuale *welfare*", questi può avvalersi dell'erogazione del nuovo contributo, esclusivamente per le finalità a esso correlate, ovvero preferire le precedenti iniziative. Mediante tale disposizione è fatto salvo l'eventuale affidamento dei dipendenti riguardo alle tipologie di beni e servizi fruibili di cui al precedente accordo.

Considerata infine la recente adozione del cd decreto aiuti *quater* e tenuto conto di una evoluzione normativa ed economica al momento non prevedibile, le parti hanno stabilito sin d'ora la possibilità di adottare modifiche anche all'annualità 2023, anche in relazione agli impatti della misura di sostegno appena adottata.

Genova, *in data firma digitale*

IL DIRIGENTE DELL'AREA PERSONALE
Dott.ssa Claudia De Nadai
(firmato digitalmente)