



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

## Protocollo d'intesa per l'erogazione di iniziative a favore dei lavoratori ai sensi dell'art. 60 del CCNL 16.10.2008.

Il giorno 19 aprile 2017 presso la Sala Multifunzione 1 della Cavallerizza Reale, in via Verdi, 9, si sono incontrate

La Delegazione di Parte Pubblica

e

La Delegazione di Parte Sindacale

### Premesso che

- l'Ateneo intende perseguire il benessere lavorativo del personale con la messa a punto di un quadro armonico di iniziative rivolte a tutti i lavoratori con particolare attenzione alle fasce più deboli adoperandosi anche per la più ampia stipula di convenzioni "a costo zero";

- dal confronto fra le Parti sono emersi due distinti ambiti di iniziative a favore del personale, con differenti contenuti: da un lato interventi rivolti a tutto il personale tecnico amministrativo a tutela della salute, della mobilità e della formazione e dall'altro interventi mirati all'erogazione di sussidi, parametrati su base ISEE, a favore delle fasce reddituali più deboli;

- l'Ateneo, nel corso degli anni ha attivato, anche nell'ambito del Piano Azioni Positive (PAP), diverse iniziative a favore del personale, quali ad esempio: centro estivo per i figli dei dipendenti, asilo nido presso Città della Conciliazione, cofinanziamento nell'acquisto di titoli di viaggio, convenzioni a "costo zero" con diversi soggetti, esonero per il personale da tasse e contributi per l'iscrizione a corsi di studio dell'Università degli Studi di Torino;

- l'art. 4, comma 2, lett. m), del CCNL - comparto Università - del 16.10.2008, tutt'ora vigente, prevede che i criteri generali per l'erogazione di interventi socio assistenziali per il personale tecnico amministrativo siano oggetto di contrattazione collettiva integrativa;

- l'art. 60 del CCNL suindicato prevede al comma 5 che le Amministrazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità, possano 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, istituzione di asili nido e sussidi economici;

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

- l'art. 23 del CCI anni 2011/2012, sottoscritto in data 29.07.2011, ha dato luogo all'adozione del Regolamento per l'esonero del personale tecnico amministrativo da tasse e contributi per l'iscrizione ai corsi di studio dell'Università degli Studi di Torino, approvato con deliberazione del consiglio di Amministrazione n. 8/2015/III/3 del 28.09.2015 ed emanato con Decreto Rettorale n. 3761 del 2.11.2015;

- con delibera n. 11/2015/VI/1 in data 22.12.2015 il Consiglio di Amministrazione ha preso atto della destinazione della somma di € 351.000,00, di cui € 333.303,00 disponibili anche per gli anni successivi, per iniziative a favore dei lavoratori;

- in data 26 maggio 2016 l'Amministrazione ha stipulato una Convenzione con il Gruppo Torinese Trasporti (GTT) per la realizzazione di misure incentivanti l'uso dei mezzi pubblici negli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti;

- in data 21 luglio 2016, nelle more della trattativa in corso per la stipula dell'accordo per l'erogazione di iniziative a favore dei lavoratori ai sensi dell'art. 60 del CCNL 16.10.2008, le Parti hanno sottoscritto un Protocollo d'Intesa che ha reso operativa l'erogazione del cofinanziamento e/o la rateizzazione per i titoli di viaggio GTT, di cui alla convenzione sopra richiamata;

- con delibera n. 11/2016/VI/20 in data 29.11.2016 il Consiglio di Amministrazione ha destinato la somma di € 1.200.000,00 per iniziative a favore del personale

**Definiscono quanto segue:**

### SUSSIDI

Art. 1 – Soggetti beneficiari

Le Parti intendono attribuire, al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Università degli Studi di Torino, sussidi secondo le modalità e i criteri di cui alle disposizioni seguenti, nel limite delle somme annualmente disponibili e specificamente destinate a tali iniziative.

Art. 2 – Casi di erogazione

1. I sussidi saranno concessi ai richiedenti sulla base di apposita graduatoria redatta secondo il criterio della situazione economica più sfavorevole risultante dalla certificazione ISEE in corso di validità al momento della richiesta.

2. I sussidi verranno corrisposti nelle misure sotto indicate in rapporto al valore dell'indicatore ISEE e comunque nei limiti delle somme specificamente destinate (Allegato A), per ciascun anno, a ciascuna fattispecie di cui al comma 5, lettere a), b) e c).

3. Le Parti si riservano di rivalutare, qualora si ravvisi l'opportunità, gli importi delle fasce e dei limiti di reddito (modello ISEE).



4. Gli importi erogati, suddivisi per tipologie, verranno comunicati in forma aggregata e anonima alla Delegazione sindacale per l'informazione successiva ai sensi dell'art. 6, comma 4, del CCNL 2006-2009.

5. Danno titolo a richiedere il sussidio le seguenti fattispecie, verificatesi in ciascun anno di vigenza del presente Protocollo, e supportate da adeguata documentazione:

a) **spese** sostenute dal dipendente o dai componenti del nucleo familiare del dipendente (coniuge/convivente more uxorio, figli e genitori conviventi e fiscalmente a carico del richiedente) per **cure dentarie, apparecchi protesici** (es. ortopedici, acustici e ortodontici) e **certificazione idoneità attività sportiva**, nei limiti di cui alla tabella sotto indicata e delle spese effettivamente sostenute e documentate, per la parte eventualmente non coperta dalla attivanda polizza sanitaria;

b) **spese** sostenute dal dipendente **per l'istruzione dei figli** per frequenza presso asili nido, scuole materne, pre e post scuola, libri di testo, gite scolastiche, trasporto pubblico e contributi per scuolabus, mensa, attività motoria, fino al completamento della scuola secondaria; **spese** sostenute dal dipendente **per l'istruzione universitaria dei figli** fino al compimento del 26° anno d'età, che abbiano conseguito nell'anno precedente almeno 20 CFU ovvero, nel caso di iscrizione al primo anno di un Corso di Studi Universitario, in base alla votazione conseguita all'esame di maturità.

Le spese sostenute per ciascuna voce sub a) e b), debitamente documentate, verranno rimborsate a ciascun nucleo nei limiti di cui alla tabella sotto indicata;

FASCIA	Limiti di reddito € (modello ISEE)		sussidio erogabile al nucleo familiare €
1	0	18.000,00	450,00
2	18.000,01	24.000,00	400,00
3	24.000,01	25.000,00	375,00
4	25.000,01	26.000,00	350,00
5	26.000,01	27.000,00	325,00
6	27.000,01	28.000,00	300,00
7	28.000,01	29.000,00	275,00
8	29.000,01	30.000,00	250,00
9	30.000,01	31.000,00	225,00
10	31.000,01	32.000,00	200,00
11	32.000,01	33.000,00	175,00
12	33.000,01	34.000,00	150,00

c) **spese**, debitamente documentate, sostenute dal dipendente **per altri eventi che hanno provocato evidenti situazioni di disagio economico**:

Handwritten notes and signatures, including the number 12 and the initials DS.

1. **decesso del dipendente** (i soggetti legittimati a richiedere il sussidio sono il coniuge, il convivente more uxorio la cui convivenza risulti da certificazione anagrafica al momento del decesso, i figli ovvero altro componente del nucleo familiare come da stato di famiglia al momento del decesso o altra idonea documentazione); il contributo è previsto per le spese funerarie documentate da fattura intestata ad un familiare; **decesso del coniuge**, del convivente more uxorio la cui convivenza risulti da certificazione anagrafica al momento del decesso o da altra idonea documentazione; il contributo è previsto per le spese funerarie documentate da fattura intestata al dipendente o altro familiare convivente;
2. **malattie di particolare gravità**, croniche o invalidanti con necessità di assistenza e/o cura non coperte dalla contribuzione socio-sanitaria né dalla attivanda polizza sanitaria, occorse al dipendente o ai componenti del nucleo familiare del dipendente compreso il convivente more uxorio, la cui convivenza risulti da certificazione anagrafica, i figli e i genitori, conviventi fiscalmente a carico del richiedente, nel limite delle spese effettivamente sostenute e documentate;
3. **stato di inoccupazione** che si protragga da almeno un anno dal verificarsi dell'evento, debitamente documentato, del coniuge o del convivente more uxorio la cui convivenza con il dipendente da almeno un anno risulti da certificazione anagrafica.

Le precedenti fattispecie sub c) n. 1, n. 2, n. 3 danno titolo a richiedere annualmente l'erogazione di un sussidio una tantum: di € 2.000,00 per il caso sub c) n.1, € 1.000,00 per il caso sub c) n.2, € 1.200,00 per il caso sub c) n.3.

6. Le spese sono considerate al netto di eventuali rimborsi o recuperi da parte di altri soggetti pubblici o privati, dichiarati dal richiedente sotto la propria responsabilità.

7. Con cadenza annuale sarà possibile presentare domanda debitamente documentata per accedere ai sussidi. Le modalità e i termini di presentazione delle domande verranno stabilite da apposito bando. Le domande per i sussidi saranno vagliate da una Commissione nominata con decreto del Direttore Generale.

8. La Commissione esamina in via d'urgenza domande con allegata certificazione ISEE fino a € 18.000,00 relative a sussidi sub.c) n. 1, 2 e 3 che potranno dare titolo ad un'anticipazione pari all'80% della somma prevista.

9. Nel caso di coniugi o conviventi entrambi dipendenti, la concessione dei sussidi per la medesima fattispecie può essere ottenuta da uno solo dei medesimi, senza possibilità di cumulo.

10. I sussidi sub a) e b) possono cumularsi sino al limite massimo per nucleo familiare di cui alla tabella sopra riportata aumentato del 20%. I sussidi sub c) sono ulteriormente cumulabili con quelli sub a) e b).

*[Handwritten signatures and initials]*  
4

11. L'Amministrazione ha facoltà di disporre verifiche sulle domande presentate, che dovranno essere corredate da idonea documentazione in originale o in fotocopia la cui conformità all'originale dovrà essere dichiarata dal richiedente ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000; in caso di dichiarazioni mendaci, verrà disposta l'esclusione dai benefici ed applicata ogni ulteriore conseguenza prevista dalla legge.

## INTERVENTI RIVOLTI ALLA GENERALITA' DEI LAVORATORI

### A) MOBILITA' SOSTENIBILE

#### Art. 1 - Obiettivi

L'Ateneo ha adottato nella proprie Linee Strategiche 2016-2020 l'obiettivo 1.4 "Incrementare la responsabilità sociale, economica e ambientale" e ha altresì costituito UniToGO – Unito Green Office "con il fine di sistematizzare il bagaglio conoscitivo ed esperienziale dell'Ateneo per promuovere iniziative in tema di sostenibilità ambientale". UniToGO ha elaborato il Piano d'azione per la sostenibilità ambientale dell'Università degli Studi di Torino. Avuto riguardo a ciò, le Parti ritengono importante favorire la mobilità del personale dipendente attraverso il più ampio utilizzo del trasporto pubblico e contribuire alla riduzione del traffico e dell'inquinamento a supporto di una mobilità sostenibile.

L'Ateneo si impegnerà, attraverso il proprio Mobility Manager, in tal senso per l'attivazione di ulteriori convenzioni con i principali soggetti pubblici e privati (Trenitalia, Società di car-sharing e bike sharing).

#### Art. 2 - Soggetti beneficiari

Al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Università degli Studi di Torino sono attribuite agevolazioni, anche nell'ambito delle convenzioni stipulate dall'Ateneo in materia di trasporto.

#### Art. 3 – Casi di erogazione delle agevolazioni

Le agevolazioni sono erogate per:

- a) abbonamento di trasporto pubblico urbano che il dipendente usa per recarsi sul luogo di lavoro, secondo quanto previsto della "Convenzione annuale tra l'Università degli Studi di Torino e il Gruppo Torinese Trasporti spa per la realizzazione di misure incentivanti l'uso dei mezzi pubblici negli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti" – e comunque fino ad un rimborso del 20%;
- b) abbonamento di trasporto pubblico extraurbano che il dipendente usa per recarsi sul luogo di lavoro: rimborso del 20%;

c) abbonamento di trasporto pubblico ferroviario che il dipendente usa per recarsi sul luogo di lavoro: rimborso del 20%.

L'agevolazione verrà erogata secondo le modalità indicate dagli Uffici competenti.

Il contributo comunque non supererà l'importo massimo rimborsabile (esente da imposte), pari ad € 258,23, ai sensi dell'art. 51 comma 3 del TUIR.

## **B) FORMAZIONE UNIVERSITARIA DEI DIPENDENTI**

### Art.1 – Obiettivi

Le Parti intendono favorire la formazione culturale e professionale dei lavoratori, nell'ambito di un progetto di sviluppo organizzativo e di gestione del personale secondo un modello di valorizzazione delle competenze.

### Art. 2 - Soggetti beneficiari

E' concesso al personale tecnico-amministrativo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, l'esonero parziale delle tasse per coloro che intendono iscriversi o riprendere gli studi.

### Art. 3 – Casi di erogazione delle agevolazioni

L'esonero parziale delle tasse per i soggetti di cui all'art. 1 riguarda sia la modalità di iscrizione a tempo pieno che a tempo parziale, presso l'Università, ai corsi di laurea triennale, laurea specialistica/magistrale a ciclo unico, laurea specialistica/magistrale biennale e corsi di laurea del vecchio ordinamento, secondo le modalità previste dal *Regolamento per l'esonero del personale tecnico amministrativo da tasse e contributi per l'iscrizione a corsi di studio dell'Università degli Studi di Torino*, emanato con Decreto Rettorale n. 3761 del 2.11.2015.

## **C) ATTIVITA' MOTORIA/BENESSERE PSICO-FISICO**

### Art. 1 – Obiettivi

Le Parti ritengono che ricerca e formazione abbiano un ruolo importante nella vita di ciascuno e che l'attenzione alla salute e alla cura di sé contribuiscano a diffondere più consapevolezza per un corretto stile di vita. Anche a tal fine, dal 2014 l'Ateneo è impegnato a sostenere la manifestazione "*Just the Woman I am*". Le Parti intendono quindi favorire l'attività fisica e sportiva di tutto il personale.

### Art. 2 - Soggetti beneficiari

Al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Università degli Studi di Torino sono attribuite agevolazioni per incentivare l'attività fisica e sportiva.

### Art. 3 – Casi di erogazione delle agevolazioni

Le agevolazioni sono erogate attraverso lo strumento della partecipazione gratuita o a costi ridotti a corsi e attività così come previsti nella convenzione con il CUS TORINO (Centro Universitario Sportivo di Torino);

L'Ateneo si impegnerà per l'attivazione di ulteriori convenzioni "a costo zero" con soggetti presenti sul territorio di Torino e Provincia (palestre, piscine, associazioni sportive, teatri, musei, etc.).

#### D) ASSISTENZA SANITARIA

*L'Ateneo intende*

##### Art. 1 – Soggetti beneficiari

~~Le Parti intendono~~ attivare un piano di assistenza sanitaria, integrativo del Sistema Sanitario Nazionale, a favore del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Università degli Studi di Torino.

##### Art. 2 – Piano di assistenza

L'Ateneo procederà, attraverso apposito bando di gara pubblica, all'individuazione delle migliori condizioni di copertura assicurativa a supporto della spesa sostenuta dai dipendenti per prestazioni sanitarie, check-up e altri interventi di diagnostica medica e di prevenzione, come meglio specificate nella Tabella allegata.

L'Ateneo intende farsi carico della spesa per la copertura assicurativa del personale di cui all'Art. 1, per un periodo di n. 2 annualità con un premio a base di gara pari a € 1.200.000,00.

##### Art. 3 – Centro Medico SUIISM

Nell'ambito della Convenzione tra il Centro Medico SUIISM e l'Università degli Studi di Torino sono erogate prestazioni a favore del dipendente o dei componenti del nucleo familiare del dipendente compreso il convivente more uxorio, i figli, i genitori, conviventi o comunque fiscalmente a carico del richiedente, a tariffe agevolate.

\*\*\* \*\*

Ad esclusione di quanto attiene alla attivanda polizza sanitaria, di durata biennale, il presente Protocollo d'intesa avrà validità per gli anni 2017-2019.

Le somme destinate alle iniziative a favore del personale, così come indicate in premessa, sono suddivise fra le diverse iniziative sopra dettagliate, come da allegato A.

Al termine del primo anno di applicazione del presente Protocollo si procederà ad una verifica circa lo stato di attuazione delle iniziative in esso previste e la loro sostenibilità per l'intero periodo di validità del medesimo.

Gli avanzi eventuali registrati sul fondo sussidi sub b) "istruzione figli ogni grado" verranno assegnati al termine di ciascun anno, secondo la certificazione ISEE, in proporzione al numero dei figli presenti

*[Handwritten signatures and initials]*

in ciascun nucleo familiare, sulla base delle spese scolastiche documentate, anche oltre al limite massimo previsto.

Al termine di ciascun anno di validità del presente Protocollo, le parti procederanno alla ripartizione delle risorse derivanti dagli eventuali ulteriori avanzi ai sussidi sub a) "cure dentarie, apparecchi protesici, certificazione idoneità sportiva".

In caso di necessità, le Parti procederanno congiuntamente all'interpretazione autentica del Protocollo.

**Per la Parte Pubblica**

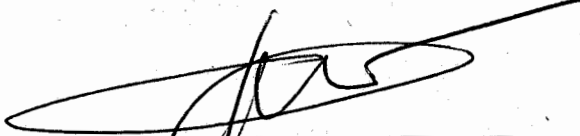
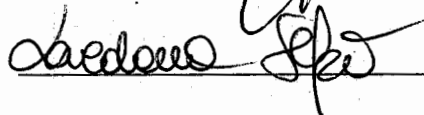
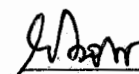
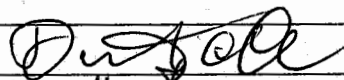

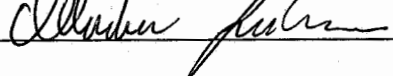
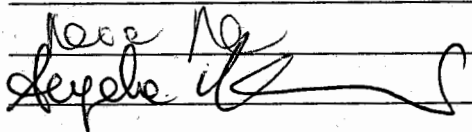
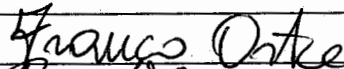

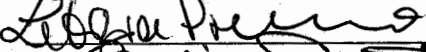
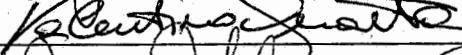
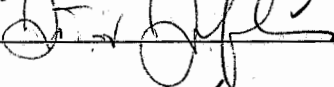
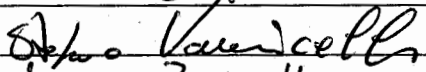
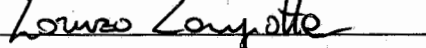
**Il Presidente**  
Prof. G.V. Scagliotti

**La Direttrice Generale**  
Dott.ssa L. Segreto

**Per la Parte Sindacale**

**La RSU**

Ezio Basso  
Massimo Cappelli  
Gino Gaetano Cassarà  
Stefano Demichelis  
Angelo Dinatale  
Giuseppe Formica  
Enrico Gastaldi  
Silvia Landorno  
Alessandro Luciano  
Francesco Mallamace  
Maria Mari  
Angela Nunnari  
Antonio Olivieri  
Franco Orta  
Ettore Piccoli  
Letizia Pisciueneri  
Valentino Quarta  
Vita Romagnolo  
Rosario Sgambati  
Stefano Vannicelli  
Lorenzo Zamprota

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Giuseppe Formica  
Enrico Gastaldi  
  
Silvia Landorno  
  
Alessandro Luciano  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Franco Orta  
  
Ettore Piccoli  
  
Letizia Pisciueneri  
  
Valentino Quarta  
  
Vita Romagnolo  
Rosario Sgambati  
  
Stefano Vannicelli



**Le Organizzazioni sindacali territoriali**



CISL Università

CSA di CISAL

Fed Nazionale CONSAL SNALS/CISAPUNI

FLC-CGIL

USB/PI

UIL RUA

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]* David Brown  
*[Handwritten signature]*



*[Vertical list of handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

EP 11

*[Handwritten mark]*

OB  
pa

hZ

<b>RIPARTIZIONE FONDO INIZIATIVE A FAVORE DEI LAVORATORI EX ART. 60 CCNL</b>					
<b>Voci</b>		<b>anno 2017</b>	<b>anno 2018</b>	<b>anno 2019</b>	<b>TOT</b>
<b>Sussidi ipotesi a) cure dentarie, apparecchi protesici e certificazione idoneità sportiva</b>		75.000,00	75.000,00	75.000,00	<b>225.000,00</b>
<b>Sussidi ipotesi b) istruzione figli ogni grado</b>		300.000,00	300.000,00	300.000,00	<b>900.000,00</b>
<b>Sussidi c) evidente disagio economico (€100.000,00 annui totali per i punti n. 1, 2 e 3)</b>	n. 1 decesso	20.000,00	20.000,00	20.000,00	<b>60.000,00</b>
	n. 2 malattie particolare gravità	55.000,00	55.000,00	55.000,00	<b>165.000,00</b>
	n. 3 inoccupazione coniuge/convivente	25.000,00	25.000,00	25.000,00	<b>75.000,00</b>
<b>Mobilità sostenibile</b>		60.000,00	60.000,00	60.000,00	<b>180.000,00</b>
<b>Attività motoria/benessere psicofisico</b>		25.000,00	25.000,00	25.000,00	<b>75.000,00</b>
<b>Assistenza sanitaria</b>		600.000,00	600.000,00	-	<b>1.200.000,00</b>
<b>TOTALE FONDI</b>		<b>1.160.000,00</b>	<b>1.160.000,00</b>	<b>560.000,00</b>	<b>2.880.000,00</b>