

**REGIONE EMILIA – ROMAGNA**  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER LA CONCESSIONE DI BENEFICI DI NATURA ASSISTENZIALE E  
SOCIALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

Vista la Deliberazione di Giunta regionale n. 1369 del 5 Agosto 2019 con cui si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale per il personale del comparto,

Richiamato l'art. 72 "Welfare integrativo" del CCNL Funzioni locali per il personale del comparto del 21 maggio 2018,

Richiamato l'art. 7, comma 4, lett. h) del CCNL Funzioni locali che stabilisce che sono oggetto di contrattazione i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo;

il giorno 21 Agosto 2019

### **le parti sottoscrivono**

il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale per il personale del comparto, che conserva la sua efficacia per il triennio 2019/2021.

#### **Art. 1 Le risorse disponibili**

Ai sensi dell'art.11 del CCDI 2018-2020, le risorse disponibili sono pari a 1.000.000 di euro per ciascuno degli anni 2019, 2020, 2021. Una quota di circa 100.000 euro annuali di tali risorse è destinata dal medesimo articolo al sostegno alle famiglie dei dipendenti deceduti. Le modalità di gestione di questa quota sono descritte nell'art. 6.

Gli art. 2, 3, 4 e 5 si riferiscono alle modalità di gestione della restante quota pari a circa 900.000 euro annui.

#### **Art.2 La platea dei beneficiari e l'importo disponibile**

I beneficiari degli interventi in materia di Welfare aziendale (nel seguito, per brevità, **WA**) sono il personale del comparto dipendente dalla Regione, a tempo indeterminato e determinato, incluso il personale regionale in distacco presso altri Enti, cui si applica la normativa regionale in materia di trattamento accessorio. Non sono inclusi i dipendenti in aspettativa non retribuita per lo svolgimento di cariche pubbliche o sindacali o per lo svolgimento di altri incarichi presso la Regione o altri Enti. Non sono inclusi i dipendenti di altri Enti in comando presso la Regione, né i dipendenti della Regione in comando presso altri Enti.

I servizi potranno essere utilizzati nel limite dell'importo massimo annuale individuale, denominato *portafoglio welfare del dipendente* (nel seguito, per brevità, **PWD**). Per il personale in part-time, per il personale assunto o cessato nel corso dell'anno e per il personale a tempo determinato il PWD è rideterminato proporzionalmente al periodo di lavoro prestato nell'anno solare. Ciò vale anche nel caso di personale che, nel corso dell'anno, entri o esca dalla platea dei beneficiari per altri motivi (uscita per comando o rientro da comando, inizio o fine di aspettative).

Per il calcolo del PWD è necessario conoscere, per ciascun anno, la *disponibilità netta annuale* (nel seguito, per brevità, **DNA**). Poiché il costo del provider di servizi (vedi art. 3) è incluso nell'importo indicato all'art.1, la DNA è data per ciascun anno da 900.000 – il costo del provider per l'anno di riferimento.

Per il biennio 2019/2020 il costo del provider è individuato in euro 40.000 oltre iva in ragione di legge. L'importo costituisce la base d'asta per l'affidamento del servizio.

Il PWD è calcolato come segue:

- Si calcola il numero di unità equivalenti a tempo pieno (**FTE**) corrispondenti alla platea dei beneficiari presenti al 31/12 dell'anno precedente,
- Il PWD è posto pari a DNA/FTE.

Ove un dipendente cessi anticipatamente rispetto a quanto previsto, e abbia utilizzato una quota maggiore del proprio PWD rispetto a quanto derivante dal riproporzionamento, l'eccesso viene detratto in sede di erogazione delle competenze residue. Ove un dipendente modifichi la sua prestazione oraria in corso d'anno, e abbia utilizzato una quota maggiore del proprio PWD rispetto a quanto derivante dal riproporzionamento, l'eccesso viene detratto in sede di erogazione delle competenze di dicembre.

Nell'ipotesi di poter avviare il servizio nel corso del 2019 (seconda metà dell'anno), il PWD per il 2019 è calcolato su base annua intera. Gli importi non utilizzati dai dipendenti nell'anno in corso vengono, in generale, persi. Per tenere conto del fatto che il servizio si avvierà nella seconda metà del 2019, si prevede però che nel corso del 2020 (in sede di assestamento di bilancio 2020 o, se possibile, in un momento precedente) la disponibilità relativa al 2020 venga incrementata in misura pari a quanto non speso nel 2019, portando così eventualmente a un importo più elevato della DNA (di conseguenza del PWD) per il 2020.

### **Art. 3 Le modalità di erogazione**

È opportuno ridurre al minimo le interazioni dirette dell'Ente con i fornitori di servizi di welfare. Si ritiene quindi necessario procedere all'affidamento a un fornitore (un provider di servizi) dell'intero processo, con alcune eccezioni che saranno indicate nel paragrafo relativo al mix di servizi / contributi ammissibili.

A tal fine le competenti strutture regionali si attiveranno per individuare il fornitore, tenendo in considerazione, oltre a quanto indicato nell'art.4, le seguenti caratteristiche di base:

- i dipendenti dovranno poter accedere a diverse tipologie di servizi / rimborsi
- i servizi (con particolare riferimento a quelli individuati come prioritari nell'art. 4) dovranno essere disponibili sull'intero territorio regionale
- i dipendenti dovranno poter gestire le richieste di rimborso o l'acquisizione dei servizi attraverso un portale online gestito direttamente dal provider stesso.

### **Art. 4 Il mix di servizi prioritari**

I dipendenti potranno accedere a diversi servizi o rimborsi. Il fornitore sarà individuato sulla base dei servizi che sarà in grado di offrire, in ordine di priorità, nelle seguenti aree:

- a) (*salute*): rimborsi di prestazioni sanitarie non coperte dal SSN regionale, ad esempio spese dentistiche, farmaci non inclusi nel prontuario e parafarmaci, lenti per occhiali.
- b) (*assicurazione*): rimborso relativo all'estensione facoltativa della polizza sanitaria in essere; questo rimborso è gestito direttamente dalla Regione
- c) (*assistenza*): rimborsi relativi a servizi di cura alla persona per familiari
- d) (*scuola*): rimborsi per servizi scolastici, rette, campi estivi, incluse tasse universitarie

### **Art. 5 Utilizzo a favore del fondo pensionistico complementare**

In alternativa ai servizi indicati nell'art.4, i dipendenti a tempo indeterminato iscritti al Fondo pensionistico complementare Sirio Perseo possono optare per un benefit di diversa tipologia, cioè per un incremento, pari all'1% della retribuzione tabellare, della quota versata al Fondo, con conseguente rimborso da parte dell'Amministrazione fino al raggiungimento dell'importo del PWD individuale spettante. L'opzione deve avvenire per l'intero anno, e in questo caso il PWD del dipendente è pari alla differenza tra la quota PWD spettante di cui all'art.2 e la quota di maggiorazione destinata al Fondo Perseo. L'importo del rimborso è fissato sulla base della retribuzione tabellare (costituita da stipendio, progressione economica e indennità di comparto) in essere al momento dell'opzione nella misura fino al raggiungimento dell'importo del PWD individuale spettante.

#### **Art. 6 Utilizzo del fondo per le famiglie dei lavoratori deceduti**

L'art. 11 del CCDI 2018-2020 individua, al comma 2, una specifica destinazione per una quota dello stanziamento finalizzato al WA. Si prevede infatti che una quota di circa 100.000 euro sia destinata a un fondo per il sostegno alle famiglie dei lavoratori del comparto deceduti prima del collocamento in quiescenza.

L'Amministrazione si attiverà per attivare una polizza TCM (Temporanea Causa Morte) per tutti i dipendenti in attività, con un premio annuo di euro 100.000. Tale polizza dovrebbe prevedere una liquidazione in caso di morte, per qualunque causa, in costanza di contratto di lavoro. Ove il capitale liquidato derivante dalle offerte ricevute non sia considerato adeguato, si procederà direttamente, per i decessi avvenuti nel 2020, in modo simile a quanto sotto descritto per il 2018 e 2019. La liquidazione avviene a favore degli eredi (gli stessi individuati ai fini dell'erogazione delle competenze stipendiali pregresse).

Per quanto riguarda lo stanziamento del 2019, si propone di utilizzarlo in riferimento ai decessi del 2018 e 2019, per erogare direttamente agli eredi un importo sotto forma di sussidio / contributo straordinario nei limiti di legge.

Si ritiene di individuare come anno a cui assegnare un decesso non quello in cui avviene il decesso stesso, ma quello in cui vengono individuati, attraverso la ricezione della dichiarazione di successione, gli eredi. Si destinano 50.000 euro per gli eventi del 2018 (quindi avvenuti nel 2018 e per i quali sono stati individuati gli eredi nel 2018) e 50.000 euro per gli eventi del 2019 (avvenuti nel corso del 2018 o del 2019 con individuazione degli eredi nel corso del 2019).

Ove la polizza sia stipulata nel corso del 2020 e avvengano dei decessi nel 2020 prima della stipula (quindi non coperti dall'assicurazione), sarà erogato il relativo sussidio (in misura unitaria pari a quanto erogato per ciascun decesso del 2019) a carico dello stanziamento complessivo per il WA per il 2020.

Le parti considerano questa prima applicazione una soluzione sperimentale e comunque migliorabile. Pertanto si impegnano ad approfondire ulteriori strumenti (ad esempio l'ISEE) e modalità con cui affinare gli aspetti redistributivi dell'intero impianto, riservando eventualmente una partizione del budget ad "iniziative a sostegno del reddito della famiglia".

Tali ulteriori strumenti terranno conto dei dati disponibili dell'Amministrazione e delle esperienze eventualmente sviluppate da altri soggetti pubblici.

#### **Art. 7 Procedura di monitoraggio**

Entro il 31/3/2020 l'Amministrazione invierà alle OOSS un rapporto sull'utilizzo delle prestazioni di WA nel corso del 2019. Analogo report sarà presentato, entro il 30/9/2020, in riferimento ai primi 6 mesi del 2020.

**Per la Regione Emilia-Romagna**

Direttore generale risorse, europa, innovazione e istituzioni <b>Francesco Raphael Frieri</b>	FIRMATO
Direttore generale assemblea legislativa regionale <b>Leonardo Draghetti</b>	FIRMATO
Responsabile servizio sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio <b>Cristiano Annovi</b>	FIRMATO
Responsabile servizio amministrazione e gestione <b>Elena Roversi</b>	FIRMATO
Responsabile servizio funzionamento e gestione <b>Lea Maresca</b>	FIRMATO

**Per le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016-2018**

<b>FP CGIL</b>	FIRMATO
<b>CISL FP</b>	FIRMATO
<b>UIL FPL</b>	FIRMATO
<b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b>	

**Per la RSU**

FIRMATO	