



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

PROTOCOLLO D'INTESA PER L'ATTUAZIONE DI POLITICHE DI "PEOPLE CARE"

PREMESSO

- che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Comparto Università per il quadriennio normativo 2006/2009 e il biennio economico 2006/2007, all'art.4 concerne la stipula del Contratto Collettivo Decentrato, all'art. 5 concerne tempi e procedure per la stipula o il rinnovo di contratti collettivi integrativi e all'art.60 è relativo alle mense e servizi sociali;
- che in particolare il comma 5 dell'art. 60, contempla la possibilità per le Amministrazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità ed anche attraverso il proprio contributo, di attivare iniziative a favore dei lavoratori in materia di trasporti, assistenza sanitaria, istituzioni di asilo-nido e sussidi economici;
- che l'Ateneo intende perseguire un indirizzo strategico di sicurezza e di benessere lavorativo del personale, sia attraverso gli strumenti regolamentari e organizzativi, sia attraverso iniziative specifiche di sostegno, accompagnamento e monitoraggio delle criticità, intervenendo con adeguate modalità, nonché concorrere al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro attraverso l'individuazione di "servizi di welfare", comunque essi erogati, ma collegati in un quadro armonico dall'Amministrazione, volti a ridurre gli squilibri, a sostenere i meno abbienti e a limitare gli effetti derivanti dai vincoli retributivi e contrattuali vigenti, adoperandosi per la più ampia stipula di convenzioni "a costo zero" per l'Ateneo;
- che la costruzione di un piano di "People Care" contempla un'articolata analisi dei bisogni, delle capacità reddituali, nonché delle differenti modalità di intervento correlate alle varie esigenze che dovranno essere via via affrontate;
- che sono stati avviati dei tavoli tecnici programmatici sulle misure di secondo Welfare quale momento di analisi, studio, ricerca ed elaborazione di innovative strategie d'intervento da adottare per un rilancio di politiche di supporto economico-assistenziale flessibile rivolto ai bisogni del personale;
- che dai tavoli tecnici programmatici sono emersi due distinti ambiti di politiche di secondo welfare con differenti contenuti: nello specifico è stato individuato un piano di Welfare Attivo che contempla interventi rivolti all'intera popolazione d'Ateneo quale sistema d'intervento che accomuna i bisogni dei dipendenti e un piano di Welfare Assistenziale (sociale) che contempla un'organizzazione flessibile d'interventi sull'analisi dei differenti bisogni legati al ciclo della vita di ciascun dipendente;
- che l'Ateneo intende inoltre destinare risorse e, ove possibile attuare convenzioni agevolative "a costo zero" per l'Ateneo, per il piano di welfare assistenziale rivolto ai carichi di cura dei propri dipendenti attuando linee di intervento parametricate su base ISEE, con finalità di specifico supporto economico alle fasce reddituali più deboli in cui si colloca il dipendente e che tutti i contributi potranno essere erogati in assenza di analoghi supporti al nucleo familiare da parte del territorio o da parte di altri enti pubblici o privati;
- che la complessità dell'intervento il cui costrutto contempla la partecipazione di una molteplicità di attori volta a garantire la riuscita degli interventi, il loro monitoraggio e la rivalutazione di eventuali criticità e differenti bisogni emergenti nel tempo, l'Ateneo intende inizialmente fornire alcuni servizi e benefit, in attesa di completare la programmazione del Piano di "People care" entro il corrente anno solare;
- che su alcune azioni l'Ateneo è già intervenuto e ha potuto approfondire tutti gli aspetti più salienti;
- che le parti richiamano l'attenzione sulla necessità di operare per l'obiettivo comune di contemperare l'interesse dei dipendenti con il miglioramento delle condizioni di lavoro e lo sviluppo delle politiche di welfare e di mobilità sostenibile per favorire il più ampio utilizzo del trasporto pubblico a scapito di quello privato;

[Handwritten signatures and initials] RCB
DIP



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

- che le parti dispongono di operare nell'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni della vita lavorativa, per consentire una migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e una più ampia fruizione dei servizi destinati alla prima infanzia e alla genitorialità, proseguendo nelle attività sperimentali degli ultimi due anni;
- che nell'anno 2015 il calcolo dell'ISEE viene effettuato secondo nuovi criteri e indici reddituali che potrebbero apportare dei cambiamenti nella valutazione dei redditi dei singoli dipendenti, è fatta salva la possibilità di rivedere le tabelle inerenti le fasce di reddito per ciascun intervento contributivo;
- che la strutturazione del piano di "People care" si inquadra in un processo dinamico che intende coprire il "ciclo della vita" per poter ampliare la platea dei potenziali beneficiari;
- che le Parti dispongono che il Protocollo avrà durata triennale e potrà essere oggetto di revisione annuale con riferimento alle linee di intervento e alle platee dei potenziali beneficiari;
- che il piano di Welfare attivo concretizza politiche di intervento rivolte alla collettività di Ateneo ed intese a supportare le esigenze del più ampio numero possibile di fruitori, in relazione al proprio reddito, estendendolo anche ai familiari, ove possibile;
- che nell'ambito dell'art. 60, comma 5 del CCNL 2006/2009 sono stati sottoscritti i CCI in materia di contributi dell'Amministrazione per la mobilità (in data 9 ottobre 2013), di Centri ricreativi estivi/campus estivi e per la frequenza di asili nido (in data 3 giugno 2014);
- che nell'ambito degli artt. 32, 54 e 73 del CCNL 2006/2009 è stato sottoscritto il CCI sulla formazione (in data 3 luglio 2014);

Tutto quanto sopra premesso le Parti definiscono le seguenti linee guida:

Interventi di Welfare Attivo per la strutturazione del Piano di "People care":

ASSISTENZA SANITARIA

Art.1 - Descrizione dell'intervento

Attivazione di un piano di Assistenza Sanitaria con una diversa compartecipazione da parte dell'Amministrazione per i dipendenti, in considerazione dell'imponibile contributivo attestato dalla Certificazione Unica - CU, ed estesa anche ai familiari, componenti dello stesso nucleo familiare, con totale onere a carico del dipendente.

Attuazione e stipula di accordi a titolo gratuito con diverse strutture che operano in campo sanitario che possano effettuare agevolazioni per il personale/familiari rispetto al prezzo di mercato ad integrazione del piano di Assistenza Sanitaria, come ad esempio le prestazioni odontoiatriche, oculistiche, odontoiatriche per figli minori, etc..

a) Obiettivo dell'intervento

L'intervento ha come obiettivo la stipula di una polizza assicurativa per la copertura sanitaria quanto più flessibile, al fine di valutare le particolari necessità e costruire una copertura sanitaria ad hoc, individuando la soluzione più efficace.

Ma *Lu* *A* *Lu* *duy* *re* *DP* *ReB* *DP*



b) Elementi generali dell'intervento

L'Ateneo procederà attraverso apposito bando di gara pubblica per individuare le 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.

c) Soggetti dell'intervento

Il personale tecnico amministrativo, in costanza di rapporto di lavoro, può richiedere l'attivazione della copertura assicurativa per se stesso e per i familiari del suo nucleo familiare, alle medesime condizioni assicurative. In quest'ultimo caso, l'onere convenzionale è a totale suo carico e potrà essere rateizzato sullo stipendio.

d) La corresponsione del premio

L'Ateneo intende compartecipare alla spesa che il dipendente deve sostenere per la copertura del proprio premio assicurativo individuando tre soglie di contributo in considerazione dell'imponibile contributivo attestato dalla Certificazione Unica - CU del dipendente con i seguenti limiti e modalità:

- fino a euro 60.000,00 il contributo erogato è pari al 100% del valore del premio;
- da euro 60.000,01 a euro 100.000,00 il contributo erogato è pari al 50% del valore del premio;
- oltre euro 100.000,01 l'importo del premio è a totale carico del dipendente.

Art. 2 - Risorse finanziarie

La quota individuata quale base d'asta per la polizza di assistenza sanitaria per il personale tecnico-amministrativo, ammonta a euro 600.000,00.

Il contributo per l'assistenza sanitaria non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente ai sensi degli artt. 51 comma 2, lett. F) e 100 comma 1 del TUIR.

CONTRIBUTO DELL'AMMINISTRAZIONE PER LA MOBILITÀ

Art.1 - Descrizione dell'intervento

L'Ateneo intende incrementare l'attuale contributo a supporto della spesa sostenuta dai dipendenti per l'acquisto degli abbonamenti annuali ATM, Trenord e "lo viaggio ovunque in Lombardia", passando dall'attuale 34% medio al 80%. Il contributo viene calcolato sull'importo dell'abbonamento annuale scontato, che l'Ateneo ha ottenuto in base alla Convenzione in vigore con l'ATM o sull'importo del costo dell'abbonamento annuale per i treni. Il contributo comunque non supera l'importo massimo rimborsabile (esente da imposte), pari ad Euro 258,23, ai sensi dell'art. 51 comma 3 del TUIR. Gli abbonamenti attualmente interessano 1188 dipendenti, per un totale di 1382 abbonamenti (1023 abbonamenti ATM, 359 abbonamenti dei treni e 192 entrambi). Anche per le autolinee, come già previsto nel precedente Accordo Decentrato del 9 ottobre 2013, il contributo passa dal 34% al 80%, sul prezzo dell'abbonamento.

a) Obiettivo dell'intervento

L'intervento ha come obiettivo primario favorire la mobilità dei dipendenti attraverso il più ampio utilizzo del trasporto pubblico e contribuire alla riduzione del traffico e dell'inquinamento a supporto di

Handwritten signatures and initials:
RFB
J
LOR
JUC
R
C
A
M
D
C



una mobilità sostenibile. Coloro che hanno sottoscritto un abbonamento annuale ATM tramite l'Ufficio Mobility Manager d'Ateneo hanno diritto a uno sconto sul prezzo dell'abbonamento annuale bikeMi. Si ricorda inoltre l'Accordo tra Ateneo e ATM per quanto riguarda il servizio di *car sharing* "GUIDAMI".

b) Modalità di applicazione

L'incremento verrà applicato dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo e riguarderà tutti i nuovi abbonamenti e gli abbonamenti già attivi. Trattandosi di un fringe benefit, da considerarsi come retribuzione in natura, verrà riconosciuto indipendentemente dal livello di reddito personale.

Il contributo per la mobilità non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51 comma 3, del TUIR, fino alla concorrenza di euro 258,23.

ATTIVITA' MOTORIA/BENESSERE PSICO-FISICO

Art. 1 - Descrizione dell'intervento

L'Amministrazione intende erogare un contributo ai dipendenti per frequentare palestre, piscine e centri sportivi, anche in presenza di convenzioni "a costo zero" che verranno stipulate dall'Ateneo, con strutture presenti sul territorio che possano effettuare agevolazioni al personale/familiari rispetto al prezzo di mercato.

a) Obiettivo dell'intervento

L'Amministrazione intende incentivare e promuovere l'attività fisica e sportiva stipulando anche convenzioni sul territorio a "costo zero" quale strumento atto a sviluppare il benessere psico-fisico individuale di ciascun dipendente, contribuendo contestualmente all'erogazione di un contributo tenendo conto dell'imponibile contributivo attestato dalla Certificazione Unica - CU del dipendente.

b) Modalità di applicazione

Viene erogato un contributo annuale il cui importo massimo pro-capite è pari a euro 100,00 ai richiedenti che producano la documentazione riferita all'iscrizione a corsi di ginnastica, palestre, piscine e centri sportivi. Il contributo non può eccedere il 75% della spesa sostenuta dal singolo dipendente, fino a un importo massimo di euro 100,00.

Il contributo viene erogato individuando tre soglie in considerazione dell'imponibile contributivo attestato dalla Certificazione Unica - CU del dipendente con i seguenti limiti e modalità:

- fino a euro 60.000,00 il contributo erogato è pari al 100% dell'importo precedentemente definito;
- da euro 60.000,01 a euro 100.000,00 il contributo erogato è pari al 50% dell'importo precedentemente definito;
- oltre euro 100.000,01 l'importo è a totale carico del dipendente.

Il contributo per l'attività motoria/benessere psico-fisico non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente ai sensi degli artt. 51 comma 2, lett. f) e 100 comma 1 del TUIR.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "VR", "fu", "CA", "P", "Ch", "R", "AM", "RCS", "IS", "M", "D", "C".



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Interventi di Welfare Assistenziale per la strutturazione del Piano di "People care":

Relativamente agli interventi di Welfare assistenziale con finalità di specifico supporto economico alle fasce reddituali più deboli, si ritiene opportuno intervenire adottando quale strumento di equità l'indicatore reddituale ISEE, introducendo una modalità operativa che tenga conto delle varie azioni e delle somme a disposizione per il welfare.

Le modalità attuative vengono riconsiderate nell'ottica complessiva della costruzione del "people care" che prevede azioni improntate su un principio di equa distribuzione delle risorse, tenendo conto dei bisogni dell'intera platea.

Le attuali iniziative contemplano solo interventi a favore dei figli dei dipendenti e non è stato fissato un ammontare massimo di contribuzione acquisibile per ciascun dipendente con riferimento al Welfare Assistenziale. Nel momento in cui verranno aggiunte altre tipologie di interventi di Welfare Assistenziale, sarà definita la soglia di contribuzione massima acquisibile da ciascun dipendente, sempre in relazione al proprio ISEE.

La tabella che segue riporta gli interventi programmati di attinenza alle politiche di Welfare Assistenziale per i figli dei dipendenti e che contemplano l'individuazione di una contribuzione massima per intervento, che varia in funzione del numero dei figli:

AREE D'INTERVENTO		PTA COINVOLTO	N. FIGLI COINVOLTI NEGLI INTERVENTI	CONTRIBUTO MASSIMO PER UN FIGLIO	CONTRIBUTO MASSIMO PER PIU' FIGLI	CONTRIBUTO MASSIMO PER INTERVENTO
A	ASILI NIDO	46	46	€ 3.300,00	€ 1.650,00 per più figli	€ 4.950,00
B	CENTRI RICREATIVI ESTIVI/CAMPUS/ESTIVI	498	766	€ 350,00	€ 175,00 per più figli	€ 525,00
C	DIRITTO ALLO STUDIO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI DALLA MATERNA ALL'UNIVERSITA'	772	1260	€ 300,00	€ 200,00 per il secondo figlio, € 200 per tre e più figli	€ 700,00

Come indicato in precedenza, al completamento degli interventi di Welfare assistenziale, anche questi contributi rientreranno nella soglia di contribuzione massima acquisibile da ciascun dipendente, in relazione al proprio ISEE.

L'acquisizione dei contributi sarà subordinata alla necessaria presentazione della documentazione (fattura o ricevuta) giustificativa degli oneri sostenuti e il contributo erogato non potrà essere superiore, in ogni caso, alla spesa effettivamente sostenuta.

A - CONTRIBUTO DELL'AMMINISTRAZIONE PER LA FREQUENZA DI ASILI NIDO

Art.1 - Descrizione dell'intervento

L'Ateneo intende proseguire nell'erogazione di un contributo per la frequenza di asili-nido comunali, privati e del Terzo Settore e rinnovare la stipula di accordi a titolo gratuito con asili nido privati

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "RB", "M", "A", "D.P.", and others.



e del Terzo settore che possano effettuare agevolazioni al personale dell'Ateneo rispetto al prezzo di mercato.

a) Obiettivo dell'intervento

Operare nell'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni della vita lavorativa, consentire una maggiore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e una più ampia fruizione dei servizi a supporto della genitorialità.

b) Requisiti per l'attribuzione del contributo

L'erogazione del contributo per la compartecipazione alla spesa sostenuta per gli asili nido, è riservata al personale tecnico amministrativo in costanza di rapporto di lavoro alla data del 31 ottobre di ciascun anno, in possesso del Modello ISEE uguale o minore ad euro 33.200,00, per l'anno 2015/2016 Modello ISEE 2015 (D.P.C.M. 153/2013).

L'erogazione del contributo è prevista anche per la frequenza presso asili nido privati o del Terzo settore qualora:

- il minore non sia stato ammesso alla frequenza del nido pubblico;
- il minore sia in lista d'attesa per un nido pubblico;
- nel comune di residenza non sia presente alcuna struttura pubblica adeguata;
- sussistano esigenze di conciliazione tempi di vita e lavoro che dovranno essere documentate.

Il contributo non verrà erogato qualora il richiedente usufruisca già dell'esenzione dal pagamento della retta dell'asilo nido attuata dal territorio, oppure di contributi o agevolazioni analoghe e per le medesime finalità erogate al nucleo familiare: in tali casi, dovrà essere effettuata un'opzione relativa al contributo che s'intende utilizzare.

La spesa verrà rimborsata su presentazione di giustificativo (fattura o ricevuta).

Il contributo non potrà comunque essere superiore alla spesa sostenuta dal dipendente.

In merito alle convenzioni stipulate per il prossimo anno scolastico 2015/2016, si riporta di seguito una tabella riassuntiva delle strutture coinvolte e delle agevolazioni concordate (Allegato n. 1).

c) Elementi generali dell'intervento

La percentuale massima di intervento erogabile per la fascia reddituale più bassa, è pari a euro 300,00 al mese fino a un massimo di euro 3.300 per 11 mesi, da settembre a luglio.

Nel caso in cui vi siano nel nucleo familiare più figli frequentanti l'asilo nido, il contributo massimo erogabile mensile è incrementato del 50% ed è pari a euro 450,00 al mese, fino a un massimo di euro 4.950,00 per 11 mesi.

Il contributo erogabile tiene conto dell'ISEE familiare di ciascun dipendente a partire dal reddito più basso e il contributo spettante è calcolato in base all'ISEE ponderato all'interno di ciascuna fascia, secondo precisi parametri di calcolo.

Il contributo erogato non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51 comma 2, lett. f) - bis, del TUIR e in tutti i casi non potrà essere superiore alla spesa sostenuta dal dipendente.

d) Modalità di erogazione

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "UR", "ECL", "DUP", "RCS", "ST", "DLP", and others.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Il contributo verrà corrisposto direttamente sullo stipendio degli aventi diritto, previa verifica della regolarità della documentazione contabile presentata, a seguito della frequenza.

Nella tabella che segue è riportato per ogni fascia di reddito, il contributo mensile spettante per un massimo di 11 mesi e la relativa percentuale di intervento, per un figlio e per più figli:

FASCIA	VALORE ISEE	% D'INTERVENTO	CONTRIBUTO MASSIMO MENSILE PER UN FIGLIO	CONTRIBUTO MASSIMO MENSILE PER PIU' FIGLI
A	DA 0 A 6.650,00	100%	€ 300,00	€ 450,00
B	DA 6.650,01 A 12.300,00	95%	€ 285,00	€ 427,50
C	DA 12.300,01 A 14.445,00	85%	€ 255,00	€ 382,50
D	DA 14.445,01 A 18.600,00	75%	€ 225,00	€ 337,50
E	DA 18.600,01 A 22.750,00	65%	€ 195,00	€ 292,50
F	DA 22.750,01 A 26.000,00	45%	€ 135,00	€ 202,50
G	DA 26.000,01 A 30.000,00	30%	€ 90,00	€ 135,00
H	DA 30.000,01 A 33.200,00	15%	€ 45,00	€ 67,50
I	OLTRE 33.200,00		€ -	€ -

B - CONTRIBUTO DELL'AMMINISTRAZIONE PER LA FREQUENZA AI CENTRI RICREATIVI ESTIVI/CAMPUS ESTIVI

Art. 1 - Descrizione dell'intervento

L'Ateneo, all'interno di una logica di intervento di politiche di welfare aziendale, di miglioramento delle condizioni di lavoro e per consentire una maggiore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, intende proseguire l'erogazione del contributo per la frequenza dei figli dei dipendenti ai Centri ricreativi estivi e ai Campus estivi tematici: "Contributo estate".

a) Obiettivo dell'intervento

L'Ateneo intende offrire uno strumento rivolto ad un'ampia platea di soggetti che iscrivono i propri figli, per il periodo da giugno a settembre, a iniziative di cura e svago offerte dal territorio, dal terzo settore, da strutture religiose e da privati.

[Handwritten signatures and initials]

ROB
J
M
D



b) Requisiti per l'attribuzione del contributo

A seguito della valutazione dei risultati e degli esiti della sperimentazione, l'Ateneo ritiene opportuno continuare con l'erogazione del contributo rivolto al personale tecnico amministrativo in costanza di rapporto di lavoro alla data del 30 settembre di ciascun anno, con figli di età compresa fra i 3 e i 16 anni, con un ISEE uguale o minore di euro 33.200,00, per l'anno 2015 ISEE 2015 (D.P.C.M. 153/2013).

Il contributo non verrà erogato qualora il richiedente usufruisca già dell'esenzione dal pagamento della retta attuata dal territorio, oppure di contributi o agevolazioni analoghe e per le medesime finalità erogate al nucleo familiare: in tali casi, dovrà essere effettuata un'opzione relativa al contributo che s'intende utilizzare.

c) Elementi generali dell'intervento

Il "contributo estate" verrà erogato a supporto della spesa sostenuta dal dipendente per la frequenza dei figli minori ai Centri ricreativi estivi, fino a sette settimane di frequenza, o in alternativa a una settimana di Campus estivo tematico. Il contributo è pari a euro 350 per un figlio e comunque non superiore ad euro 525,00 per più figli.

Il contributo erogabile tiene conto dell'ISEE familiare di ciascun dipendente a partire dal reddito più basso e il contributo spettante è calcolato in base all'ISEE ponderato all'interno di ciascuna fascia, secondo precisi parametri di calcolo.

Il contributo massimo erogabile è pari a euro 50 alla settimana per i Centri ricreativi estivi per un massimo di 7 settimane, mentre per la settimana di Campus estivo tematico è pari all'importo spettante sulla base del calcolo dell'ISEE ponderato all'interno di ciascuna fascia, fermo restando il contributo massimo spettante.

Il contributo non potrà comunque essere superiore alla spesa sostenuta dal dipendente.

La spesa rimborsata comprenderà tutti i costi relativi al soggiorno presso la struttura (retta, pasti e iniziative di animazione), su presentazione di giustificativo (fattura o ricevuta).

Al fine di poter garantire anche all'ultima fascia una percentuale di contributo a partire da euro 10 per ciascuna settimana di Centro Estivo, per un figlio, l'ultima percentuale di intervento è stata ridefinita nella misura del 20%.

Il "contributo estate" non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51 comma 2, lett. f) - bis, del TUIR.

d) Modalità di erogazione del "Contributo estate"

Il contributo è corrisposto direttamente sullo stipendio degli aventi diritto, previa verifica della regolarità della documentazione contabile presentata, a seguito della frequenza.

Nella tabella che segue è riportato, per ogni fascia di reddito, il contributo massimo erogabile per sette settimane di Centro ricreativo estivo o una settimana di Campus estivo tematico e la relativa percentuale di intervento, in funzione del numero dei figli:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "RCB", "DIP", and various initials.]



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

FASCIA	VALORE ISEE	% D'INTERVENTO	CONTRIBUTO MASSIMO PER UN FIGLIO	CONTRIBUTO MASSIMO PER PIU' FIGLI
A	DA 0 A 6.650,00	100%	€ 350,00	€ 525,00
B	DA 6.650,01 A 12.300,00	95%	€ 332,50	€ 498,75
C	DA 12.300,01 A 14.445,00	85%	€ 297,50	€ 446,25
D	DA 14.445,01 A 18.600,00	75%	€ 262,50	€ 393,75
E	DA 18.600,01 A 22.750,00	65%	€ 227,50	€ 341,25
F	DA 22.750,01 A 26.000,00	45%	€ 157,50	€ 236,25
G	DA 26.000,01 A 30.000,00	30%	€ 105,00	€ 157,50
H	DA 30.000,01 A 33.200,00	20%	€ 70,00	€ 105,00
I	OLTRE 33.200,00		€ -	€ -

C - CONTRIBUTO DELL'AMMINISTRAZIONE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO PER I FIGLI DEI DIPENDENTI DALLA SCUOLA MATERNA ALL'UNIVERSITA'

Art. 1 - Descrizione dell'intervento

L'Ateneo intende erogare un contributo annuale in funzione dell'ISEE, per l'intero ciclo di istruzione dei figli dei dipendenti dalla scuola materna all'università (fino al limite di 26 anni), a sostegno della spesa sostenuta per: mensa, acquisto di libri di testo, trasporto scolastico, servizio di pre-scuola e doposcuola, attività motoria, corsi di lingua e la retta di frequenza a scuole materne comunali o in regime di convenzione o private (queste ultime laddove nel comune di residenza non siano presenti strutture pubbliche).

a) Obiettivo dell'intervento

Realizzare un intervento rivolto alle famiglie quale supporto agli oneri per le esigenze scolastiche ed educative dei figli, attribuibile su base ISEE, prendendo in considerazione i costi mediamente sostenibili per le voci sopra individuate, in considerazione dei differenti costi applicati dal territorio.

b) Requisiti per l'attribuzione del contributo

L'erogazione del contributo è rivolta al personale tecnico amministrativo in costanza di rapporto di lavoro, con figli di età compresa fra i 3 e i 26 anni, e con un ISEE uguale o minore di euro 33.200,00, per l'anno 2015 ISEE 2015 (D.P.C.M. 153/2013).

fu am *ca* *ma* *REB* *9* *M. DE*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Il contributo non verrà erogato qualora il richiedente usufruisca già dell'esenzione dal pagamento della retta dal territorio, oppure di contributi o agevolazioni analoghe e per le medesime finalità erogate al nucleo familiare: in tali casi, dovrà essere effettuata un'opzione relativa al contributo che si intende utilizzare.

c) Elementi generali dell'intervento

Il contributo contempla l'erogazione massima di euro 300,00 nel caso di un solo figlio, di euro 500 nel caso di due figli e di euro 700 per tre e più figli, per il periodo da settembre a agosto.

La spesa verrà rimborsata su presentazione di giustificativo (fattura o ricevuta).

Il contributo non potrà comunque essere superiore alla spesa sostenuta dal dipendente.

Il contributo erogabile tiene conto dell'ISEE familiare di ciascun dipendente a partire dal reddito più basso e il contributo spettante è calcolato in base all'ISEE ponderato all'interno di ciascuna fascia, secondo precisi parametri di calcolo.

Il contributo per il diritto allo studio per i figli del personale tecnico amministrativo, dalla scuola materna all'università, non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51 comma 2, lett. f) - bis, del TUIR.

d) Modalità di erogazione

Il contributo è pagato direttamente sullo stipendio degli aventi diritto, previa verifica della regolarità della documentazione contabile presentata.

Nella tabella che segue è riportato, per ogni fascia di reddito, il contributo annuale massimo erogabile e la relativa percentuale di intervento, in funzione del numero dei figli:

FASCIA	VALORE ISEE	% D'INTERVENTO	CONTRIBUTO MASSIMO PER UN FIGLIO	CONTRIBUTO MASSIMO PER DUE FIGLI	CONTRIBUTO MASSIMO PER PIU' FIGLI
A	DA 0 A 6.650,00	100%	€ 300,00	€ 500,00	€ 700,00
B	DA 6.650,01 A 12.300,00	95%	€ 285,00	€ 475,00	€ 665,00
C	DA 12.300,01 A 14.445,00	85%	€ 255,00	€ 425,00	€ 595,00
D	DA 14.445,01 A 18.600,00	75%	€ 225,00	€ 375,00	€ 525,00
E	DA 18.600,01 A 22.750,00	65%	€ 195,00	€ 325,00	€ 455,00
F	DA 22.750,01 A 26.000,00	45%	€ 135,00	€ 225,00	€ 315,00
G	DA 26.000,01 A 30.000,00	30%	€ 90,00	€ 150,00	€ 210,00
H	DA 30.000,01 A 33.200,00	15%	€ 45,00	€ 75,00	€ 105,00
I	OLTRE 33.200,00		€ -	€ -	€ -

for me *CA* *all* *CB* *e* *p* *10* *RCB* *RM* *DEP*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

CONTRIBUTO DELL'AMMINISTRAZIONE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO DEI DIPENDENTI

Art. 1 - Descrizione dell'intervento

L'Amministrazione intende contribuire ai costi relativi alla frequenza da parte dei dipendenti a corsi universitari attivati presso l'Università degli Studi di Milano.

a) Obiettivo dell'intervento

Sostenere economicamente i percorsi di studio per i dipendenti che intendano perseguire un arricchimento culturale e professionale con il conseguimento della laurea.

b) Requisiti per l'attribuzione del contributo

L'intervento è rivolto ai dipendenti dell'Università di Studi di Milano in costanza di rapporto di lavoro a tempo indeterminato che intendono iscriversi ad un percorso di studi universitari attivato in Ateneo.

c) Elementi generali dell'intervento

L'intervento contempla distinte modalità di applicazione in considerazione degli anni mancanti per il collocamento a riposo del dipendente, sulla base dei requisiti di accesso stabiliti per legge, calcolati all'atto dell'immatricolazione, e delle motivazioni soggettive che spingono il dipendente ad intraprendere un percorso di studio universitario.

d) Modalità di erogazione

L'intervento contempla due distinti percorsi di studio, in considerazione degli anni mancanti per il collocamento a riposo del dipendente e in particolare se gli anni sono più o meno di 16 e alle finalità perseguite dal dipendente:

1) Percorso di studio, nel caso in cui gli anni per il collocamento a riposo siano più di 16:

- sconto del 70% sulla quota effettivamente pagata per i contributi in considerazione dell'applicazione del Regolamento tasse e contributi d'Ateneo;
- conseguimento della prima laurea o il corso di studio sia attinente alle mansioni che si possono svolgere in Ateneo nell'ambito di un rindirizzamento professionale, ovvero sia rivolto a finalità di cambiamento professionale correlato ai criteri definiti nella Dote Formativa Individuale in attuazione del Piano di Formazione di Ateneo;
- l'intervento non rientrerà nella contribuzione individuale massima acquisibile nel momento in cui tale soglia verrà definita per ciascun dipendente, in relazione al proprio ISEE, con riferimento all'attuazione di politiche di Welfare Assistenziale.

2) Percorso di studio, nel caso in cui gli anni per il collocamento a riposo siano meno di 16:

- sconto del 50% sulla quota effettivamente pagata per i contributi in considerazione dell'applicazione del Regolamento tasse e contributi d'Ateneo;

Handwritten signatures and initials:
V.R. fur CA R. Col. Qu. R. 11 R. M. D. E.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

- conseguimento di una laurea o per finalità di formazione non attinenti alle mansioni che si possono svolgere in Ateneo ovvero non sia rivolto a finalità di cambiamento professionale;
- l'intervento sarà riconducibile alle politiche di Welfare assistenziale e rientrerà necessariamente nella soglia individuale di contribuzione massima acquisibile, nel momento in cui essa verrà definita per ciascun dipendente, in relazione al proprio ISEE.

Per entrambe le tipologie di intervento, l'agevolazione verrà riconosciuta tenendo conto anche dei seguenti profili di valutazione perseguiti:

- nel caso in cui il dipendente si immatricolasse per un percorso di studio con la regola del part-time, l'applicazione del beneficio sarà possibile per 6 anni, più uno di fuori corso e con l'acquisizione di almeno 18 crediti universitari annui;
- nel caso in cui il dipendente si immatricolasse per un percorso di studio a tempo pieno, l'applicazione del beneficio sarà riconosciuta per la durata legale del corso di laurea più uno di fuori corso e con l'acquisizione di almeno 36 crediti universitari annui.

Entrambe le tipologie di agevolazione verranno calcolate unicamente con riferimento ai contributi universitari, in considerazione dell'applicazione del Regolamento tasse e contributi d'Ateneo, restando comunque integralmente dovute dal dipendente le tasse regionali e d'iscrizione.

Il presente Protocollo sarà sottoposto ai competenti Organi affinché autorizzino la Delegazione di parte pubblica e gli Uffici competenti, alla sottoscrizione e/o all'adozione degli atti necessari per l'attuazione delle politiche di "People care".

Le parti riunite in data 25/6/2015 presso la sede di Via Festa del Perdono, 7 alle ore 10.30.. vista la premessa e presa visione del testo del Protocollo di Intesa in materia di "People care", sottoscrivono il presente documento e subordinatamente al parere positivo degli Organi per i profili di loro competenza, si impegnano entro il corrente anno solare a definire l'intera Piattaforma di "People care" con appositi Accordi o atti unilaterali.

Le parti convengono che il presente Protocollo d'Intesa è soggetto a verifica entro il primo anno di applicazione ed in particolare entro il mese di giugno 2016 le parti si incontreranno per riparametrare le tabelle ISEE alla luce della nuova normativa.

Le parti convengono altresì, sulla necessità di contemplare per la definizione dell'intera Piattaforma di "People care", specifiche aree d'intervento che sono tuttora oggetto di studio, nonché di quelle che per quanto non espressamente indicate, necessiteranno di un intervento prioritario. In particolare:

- analisi e studio di fattibilità per il piano di welfare di cura;
- studio, analisi e attuazione delle leve della Conciliazione lavoro-famiglia;
- assegnazione di specifiche risorse finanziarie di Ateneo a favore delle attività del tempo libero per il personale universitario, promosse, organizzate e gestite dalla nuova associazione di promozione sociale costituita dai dipendenti, mediante la rivisitazione del regolamento d'Ateneo per l'utilizzo delle risorse destinate alle attività culturali, sociali e ricreative del personale universitario;
- individuazione di specifici supporti economici o attuazione di convenzioni con strutture dedicate a supporto di dipendenti o familiari che necessitano di interventi assistiti con gli animali;

[Handwritten signatures and initials]

RCB
12



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

- avvio di specifiche convenzioni per le spese veterinarie sostenute dai dipendenti.

Per la Delegazione di Parte Pubblica:

Alessandro Boscati

(Prorettore delegato al Personale e alle politiche per il lavoro)

Bruno Quarta

(Direttore Generale)

Per la Delegazione di Parte Sindacale:

FLC/CGIL

CISL UNIVERSITA'

UIL RUA

CONFSAL FEDERAZIONE SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI

CSA di CISAL UNIVERSITA'

USB Pubblico Impiego

RSU

Vita Rossini



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Allegato n. 1

CONVENZIONE ASILI NIDO PERVENUTE PER L'ANNO SCOLASTICO 2015/2016

COOPERATIVA ALDIA		STRUTTURE	VIA LAGRANGE - MI VIA PACE - MI VIA PERUSSIA - MI
Tabella rette anno educativo			
Gli sconti offerti sulle rette mensili sono riportati nella tabella sottostante:			
Turno	retta piena	retta scontata	
7,30-13,30	euro 540	euro 500	
7,30-16,30	euro 645	euro 580	
7,30-18,30	euro 680	euro 600	
Tassa annua di iscrizione euro 150, invece di euro 250. le rette applicate comprendono pasto, merende, pannolini. In caso la richiesta del personale eccedesse i 20 posti, si valuteranno ulteriori forme di agevolazione			

ASILO NIDO BLUFANTASILANDIA		STRUTTURE	VIA SAVONA,45 - MI
Costi:			
Iscrizione annuale (necessaria all'assegnazione del posto) € 150,00 anziché € 200,00 (sconto del 25% sulla quota standard). Per coloro che formalizzeranno l'iscrizione entro il 15/07/2015 verrà applicato un ulteriore sconto del 25% sulla quota iscrizione .			
Apertura Settembre 2014 - Luglio 2015 dal Lunedì al Venerdì dalle 7.30*/8.00 alle 18.00 con diverse combinazioni orarie: Solo Mattina - 7.30/8.00 - 13.00 Prime Time - 7.30/8.00 - 15.00 Part Time - 7.30/8.00 - 16.30 Full Time - 7.30/8.00 - 18.00 Solo Pomeriggio - 14.30/15.00 - 18.00			
Solo Mattina € 475,00 mese anziché 525,00 mese comprensiva della merenda del mattino e del pranzo e dei servizi di consulenza mensile pediatrica e pedagogica.			
Prime Time € 525,00 mese anziché €575,00 mese comprensiva della merenda del mattino e del pranzo e dei servizi di consulenza mensile pediatrica e pedagogica.			
Part Time € 575,00 mese anziché 625,00 mese comprensiva delle merende del mattino e del pomeriggio, del pranzo e dei servizi di consulenza mensile pediatrica e pedagogica.			
Full Time € 625,00 mese anziché € 675,00 mese comprensiva delle merende del mattino e del pomeriggio, del pranzo e dei servizi di consulenza mensile pediatrica e pedagogica.			
Solo Pomeriggio € 375,00 mese anziché 425,00 mese comprensiva della merenda del pomeriggio e dei servizi di consulenza mensile pediatrica e pedagogica.			
I materiali igienici e di cambio (pannolini, salviettine umifcate, creme e detergenti) sono a carico delle famiglie che possono provvedere a fornirle direttamente al nido o pagare la quota settimanale che varia a seconda del turno prescelto da € 3,00 a € 5,00 a copertura dei costi di consumo. Per chi scegliesse di versare il contributo in unica soluzione, entro il mese di ottobre, verrà applicato uno sconto del 25% che riduce il contributo totale			
Possibilità di Rette Personalizzate su tutte le fasce di accesso E' inoltre possibile concordare frequenze diversificate, bi o trisettimanali le cui quote saranno stabilite singolarmente sulla base anche degli orari di frequenza.			

ASILO NIDO LA CASA DEL TEMPO FELICE		STRUTTURA	VIA ARCHIMEDE,129 -MI
QUOTA D'ISCRIZIONE ANNUALE: euro 270,00 per il personale unimi euro 160,00			
RETTA ASILO TEMPO PIENO (7.45/9.30-18.15) : euro 660,00 per il personale unimi euro 560,00			
RETTA PASTI (pagati a consuntivo) euro 5,00			



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE PICCOLI AMICI		STRUTTURA	V.LE PIAVE, 38 - MI
Iscrizione annuale		€	250,00
Iscrizione annuale	dipendenti UNIMI		
I fascia oraria	08:00-13:30		euro 500,00 al mese + IVA 4%
II fascia oraria	08:00-15:45		euro 560,00 al mese + IVA 4%
III fascia oraria	08:00-18:00		euro 6100,00 al mese + IVA 4%
Part. Time	13:00-18:00		euro 430,00 al mese + IVA 4%
Buono pasto	a consumazione		euro 5
Buono pasto	a consumazione dipendenti UNIMI		euro 3,5

ASILO NIDO BABY WORD Affiliato IL RANOCCHIO GIALLO 2		STRUTTURA	VIA G. TIRABOSCHI, 6 - MI
<p>QUOTA D'ISCRIZIONE ANNUALE: euro 200,00 per il personale unimi sconto del 10% comprensiva della copertura assicurativa. In caso d'iscrizione in corso d'anno la quota sarà opportunamente riproporzionata</p>			
ORARIO FREQUENZA	COSTO RETTA		
dalle 7,30 alle 13,00	euro 500,00	} per il personale UNIMI sconto del 5% sulla retta scelta	
dalle 7,30 alle 15,30	euro 550,00		
dalle 7,30 alle 16,30/17,00	euro 600,00		
dalle 7,30 alle 17,00/18,00	euro 650,00		
dalle 7,30 alle 18,30	euro 700,00		

Multiple handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'ma', 'fu', 'for', 'CA', 'Fdy', 'e', '15/14', and 'DVP'.