



*federazione lavoratori della conoscenza*

### **Tavolo tecnico sui benefit (4 aprile 2006):**

In generale, non si tratta di soldi di salario accessorio nel senso che servono ad incrementare i nostri magri introiti, bensì di fondi destinati al perseguimento di determinate politiche definite come prioritarie dall'ateneo. Ovvero, l'ammontare di 200000 euro che costituisce il fondo "benefit" non può essere inteso come distribuzione a pioggia a tutto il personale (che volendo si può pure fare in particolari occasioni, come atto di liberalità da parte dell'amministrazione in occasione di qualche evento speciale) ma come un sistema di sostegno al personale in determinate condizioni (sono soldi che il Rettore mette a disposizione solo per questo tipo di iniziative quindi o li prendiamo sotto questa forma o li perdiamo).

Lo scorso anno abbiamo stabilito che sono priorità le esigenze familiari di cura dell'infanzia e la mobilità sostenibile (ovvero l'incentivo all'uso del trasporto pubblico).

Riprendendo quest'anno il discorso, si può certamente ampliare tale visuale per includere le esigenze di cura dei parenti anziani o con handicap e altre esigenze di tipo familiare.

L'obiettivo di sostenere le famiglie si può ottenere sia con un contributo diretto (bonus equivalente a denaro sonante) sia con la stipula di convenzioni (contributo indiretto: sconti e rateizzazioni).

Elenco delle proposte:

1. contributo per asilo nido 50 euro/mese per chi ha i figli nelle strutture comunali o private (fino ad un massimo di un tot all'anno? Controllare cosa succede se si superano i 256€ previsti dalla legge, ovvero chi paga le tasse? Se infatti le tasse sono a carico del fondo benefit diventa troppo oneroso. Se però tanti atenei danno contributi anche fino a 2000 euro, forse una soluzione c'è);
2. contributo per abbonamenti urbano di Rovereto e extra-urbano oppure apposita convenzione da attivarsi dal "mobility manager" (che deve essere nominato e deve occuparsi della mobilità cittadina). Il contributo può anche configurarsi come rateizzazione dell'importo (esempio, invece di pagare 400 euro tutti insieme, il lavoratore ha una trattenuta di 33 euro mensili) o come bonus (vedi Università di Verona che paga 10 euro al mese sia per gli urbani sia per gli extraurbani);
3. contributo per iniziative estive per i figli dei dipendenti, che si può attuare sia mediante un bonus o "borsa di studio" sia tramite una convenzione con gli organizzatori (esempio: per i

dipendenti sconto del 15%; in questo caso è meglio perché il contributo non si cumula ai fini del pagamento delle tasse);

4. riduzione delle tasse per i dipendenti che sono iscritti a corsi di laurea ovvero abolizione dei contributi di Ateneo per l'iscrizione ai corsi universitari dell'ateneo di dipendenti e figli dei dipendenti;
5. contributo per libri scolastici dei figli dei dipendenti frequentanti la scuola superiore sotto forma di bonus oppure convenzione per uno sconto speciale presso librerie convenzionate;
6. convenzione con la BTB o altre banche per tassi particolarmente agevolati oppure costituzione di un fondo per prestiti a chi deve acquistare la prima casa o trasferire la residenza in città;
7. contributo di 50 euro/mese per chi ha parenti bisognosi di assistenza che si trovino presso strutture sanitarie o abbiano un collaboratore/trice fissa (per l'assistenza, ovvio, non per le pulizie) (per il contributo massimo vedere quanto detto per l'asilo nido).

**Questione generale:** i suddetti contributi si danno in base a fasce di reddito oppure a tutti? Le convenzioni si possono attuare per tutti, visto che sono a costo zero, mentre per i bonus forse bisogna ragionarci meglio e fissare delle fasce di reddito (ISEE).

Le situazioni sopraelencate vanno certificate.

Inoltre, poiché le politiche per la famiglia non si fanno solo con i benefit, ecco le proposte per un orario nuovo che aiuti la conciliazione tra i tempi famiglia e il tempo lavoro:

#### **Tavolo tecnico orario genitori lavoratori e assistenza parenti bisognosi**

- 1) flessibilità in uscita per i genitori con figli fino a 14 anni: la fascia obbligatoria deve terminare 30 minuti prima della chiusura della struttura presso la quale si trovano i figli, da certificare all'inizio dell'anno scolastico (autocertificazione?), con pausa pranzo di 10 minuti (esempio: la scuola chiude alle 16 > la fascia obbligatoria termina alle 15.30; la scuola chiude alle 15 – alcuni asili-nido lo fanno – la fascia obbligatoria termina alle 14.30; etc.). Le ore non lavorate rispetto al totale settimanale vanno recuperate entro i tre mesi successivi;
- 2) per i genitori con figli fino a 14 anni possibilità di avere un orario settimanale di 7.12 quotidiane, con pausa pranzo di 10 minuti;
- 3) programmazione calendari plurisettimanali per che deve fare gli inserimenti al nido e alla materna (che sono tipicamente a settembre e a gennaio);
- 4) programmazione calendari plurisettimanali per chi deve prestare assistenza a parenti anziani o con handicap

5) orario ridotto (35 ore) per chi lavora su turni e per chi a causa dei turni rigidi (esempio personale delle portinerie) non può usufruire della flessibilità.