

# Osservatorio Pubblica Amministrazione & Sanità - Survey

Seconda edizione dell'Osservatorio sulla PA realizzato da Aon.

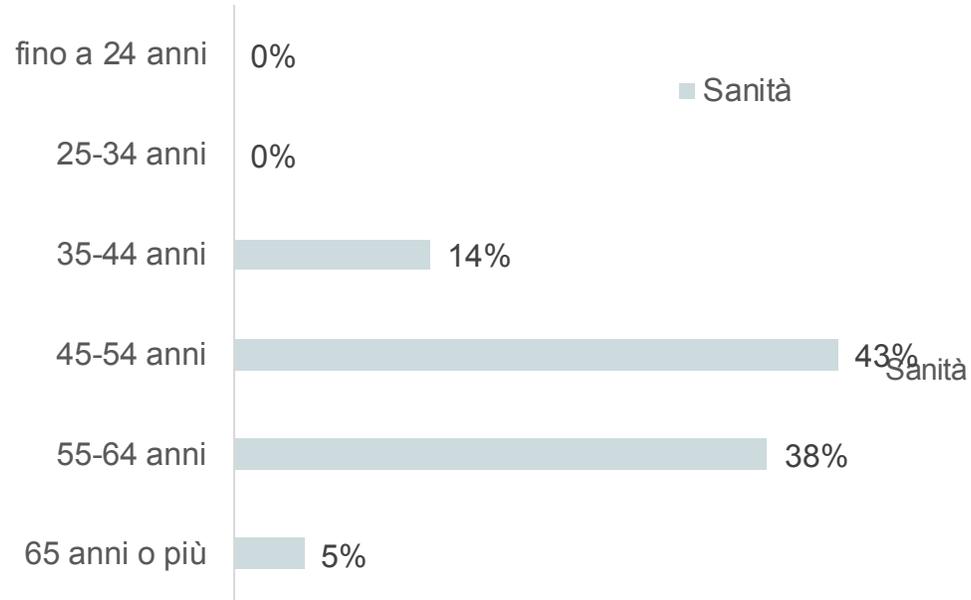
**Obiettivo:** analizzare il punto di vista «interno della PA e della sanità» per rendere maggiormente attrattivo il settore del lavoro pubblico nel contesto attuale.

Ci siamo molto focalizzati sul tema Welfare alla luce dell'introduzione dei nuovi contratti 2019 – 2021 (avvenuta a Novembre 2022) che, rispetto ai contratti precedenti, hanno finalmente definito le fonti di finanziamento per il Welfare Integrativo.

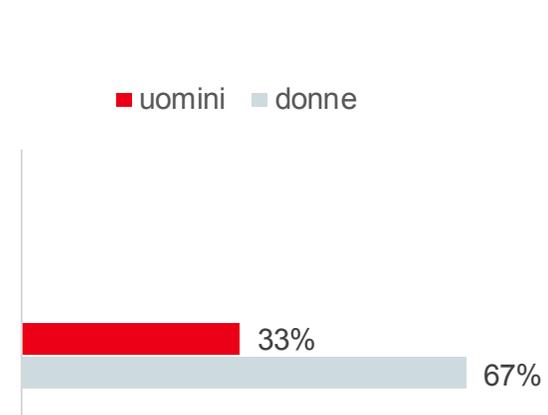
21 aziende ospedaliere

**Periodo di rilevazione: 21/09/2023 e il 31/11/2023**

Il campione per età

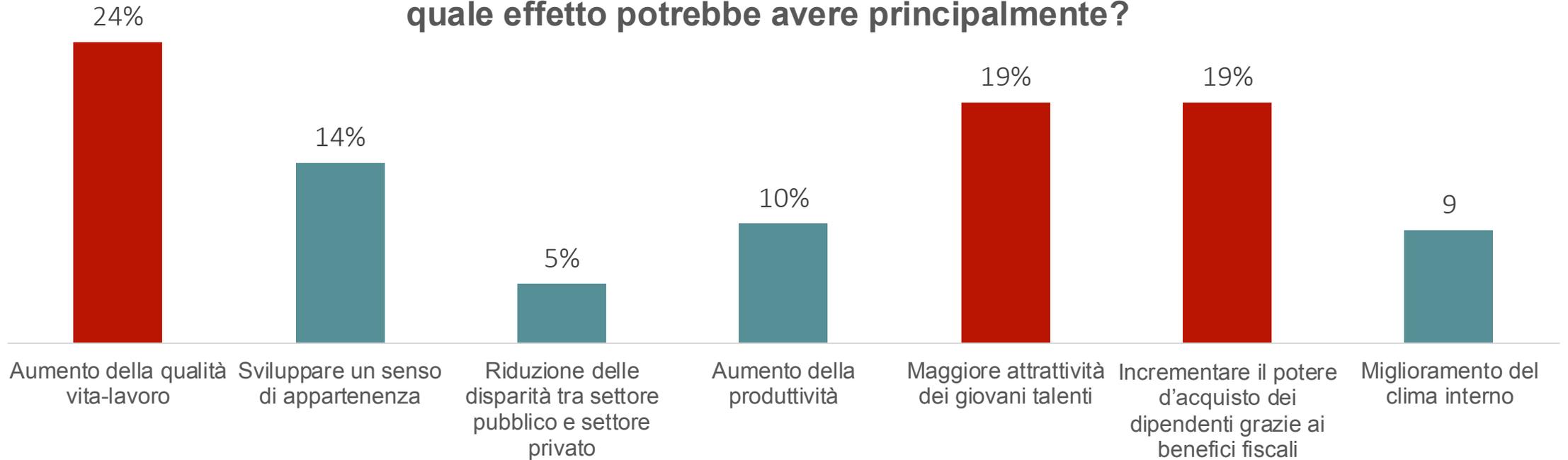


Il campione per genere



## Fenomeni e Sfide della Sanità

L'introduzione dei piani di welfare nella Sanità  
quale effetto potrebbe avere principalmente?



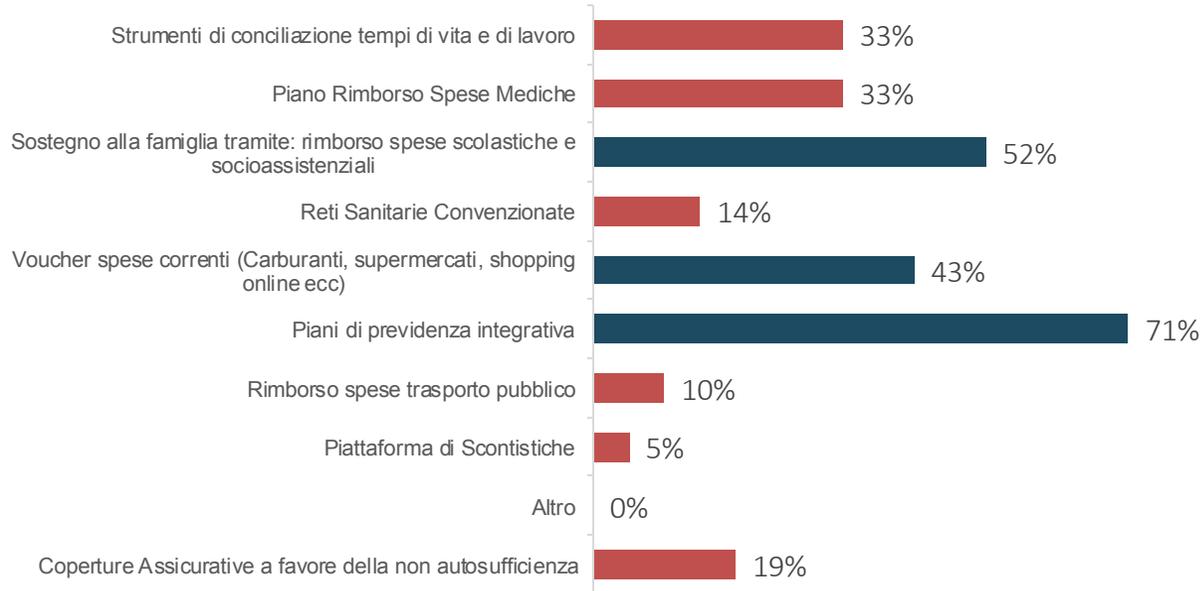


# Fenomeni e Sfide della Sanità

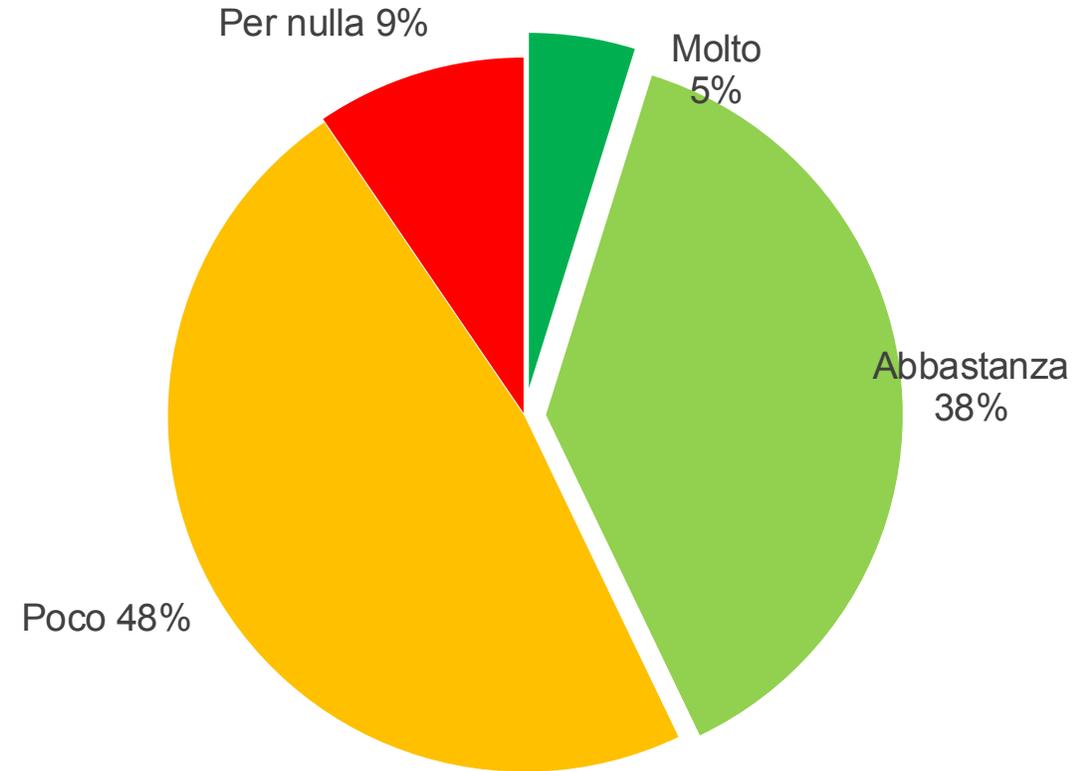
## Gli Esiti della Survey Aon - Lattanzio Kibs

**Quali delle seguenti soluzioni dovrebbero essere inserite in un piano di welfare?**

*Possibili più risposte*



**Quanto direbbe di essere informato sui piani di welfare? (Sanità)**



# Evoluzione normativa CCNL Sanità Pubblica

## Welfare Integrativo

### Dipendenti Comparto Sanità 2019/21 art. 89

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) *polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale anche a copertura di particolari eventi avversi (es. ictus, infarto, ecc.) aggiuntivi a quanto già indicato dall'art. 86 (Coperture assicurative per la responsabilità civile);*
- f) contribuzione delle spese per l'attivazione di convenzioni per asili nido ove non presenti in azienda.

### Fonte di Finanziamento

Gli oneri per la concessione dei benefici di welfare integrativo sono sostenuti mediante utilizzo di quota parte del **Fondo di Premialità e Condizioni di Lavoro**, le Aziende devono quindi procedere con una contrattazione di secondo livello che consenta, tramite accordo sindacale, di destinare risorse ad iniziative di welfare integrativo.

## **Corte dei Conti Sezione Autonomie**

### **Welfare integrativo fuori dal tetto salario accessorio**

La Sezione delle autonomie della Corte dei conti, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione regionale di controllo per il Veneto con deliberazione n. 248/2024/PAR, enuncia il seguente principio di diritto:

**«le risorse destinate alla contrattazione decentrata finalizzate a misure di welfare integrativo di cui all'art. 82 del CCNL, stante la loro natura assistenziale e previdenziale, non sono da assoggettarsi al limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 ma sono soggette, esclusivamente, alla disciplina e ai limiti specifici, anche finanziari, previsti dall' art. 82 del contratto nazionale di lavoro Funzioni Locali».**

La Sezione regionale di controllo per il Veneto si atterrà al principio di diritto enunciato nel presente atto di orientamento. Al medesimo principio si conformeranno tutte le Sezioni regionali di controllo ai sensi dell'articolo 6, comma 4, del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213. Così deliberato nell'adunanza del 30 settembre 2024



## WELFARE INTEGRATIVO

Cosa si intende?



L'insieme di iniziative, BENI E SERVIZI offerti ai DIPENDENTI al fine di promuovere il benessere e favorire la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

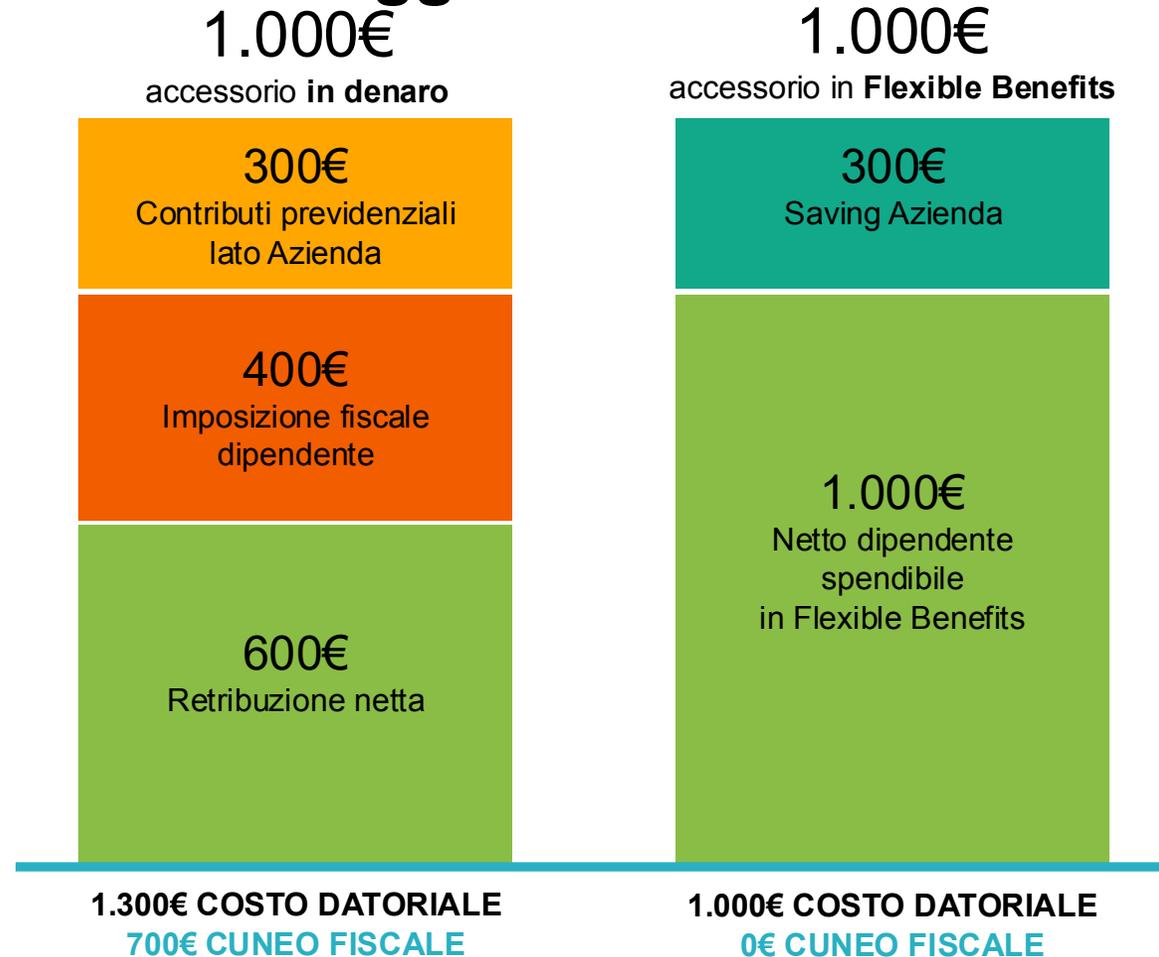


L'implementazione di queste iniziative, oltre a rispondere alle previsioni dei CCNL, consente di massimizzare il grado di soddisfazione dei dipendenti, incrementandone il potere di spesa e favorendo politiche di attrazione e ritenzione del personale



All'interno delle politiche di WELFARE INTEGRATIVO rientrano i **FLEXIBLE BENEFITS**: un paniere di beni e servizi defiscalizzati.

## Welfare Integrativo: Vantaggi Economici



## Un benefit unico, servizi multi-target

Secondo l'Aon Benefits and Trends Survey, l'89% delle organizzazioni è convinta dell'esigenza di offrire vantaggi diversi per soddisfare i bisogni di tutte le generazioni che oggi convivono nel mercato del lavoro. L'offerta di servizi, definiti dall'articolo 51 del TUIR, è ampia e trasversale per poter rispondere alle esigenze di risparmio di ogni età.

Servizi che rispondono a bisogni sociali				Servizi che rispondono a bisogni specifici		
						
<b>Previdenza</b>	<b>Spese mediche</b>	<b>Spese assistenziali</b>	<b>Spese scolastiche</b>	<b>Spese trasporti</b>	<b>Voucher</b>	<b>Ricreazione e sport</b>
Versamento integrativo sul fondo pensione del dipendente	Rimborso delle spese sanitarie e infermieristiche sostenute dal dipendente o a beneficio dei propri familiari	Rimborso delle spese sostenute per i familiari non autosufficienti o anziani (es. casa di cura o servizio badanti)	Rimborso delle spese sostenute dai propri familiari, per iscrizioni, rette universitarie, master o servizio baby sitter	Rimborso delle spese sostenute dal dipendente e dai suoi familiari, ad esempio per gli abbonamenti ai mezzi pubblici	Buoni acquisto per il dipendente validi ad esempio per lo shopping o per il carburante	Acquisti per attività legate a sport, benessere, viaggi, corsi per il dipendente e per i suoi familiari
5.164€*	3.615€*	Nessun limite*		1.000€/2.000€**		Nessun limite*

I limiti indicati sono relativi alla normativa in vigore a gennaio 2024 e possono essere soggetti a modifiche.

Versamento	Rimborsi	Beni e servizi ad acquisto
------------	----------	----------------------------

\*\* Nel 2024, per i soli dipendenti con figli a carico, il limite fiscale è stato portato a 2.000€; per tutti gli altri il limite è 1.000€. Nello stesso limite è compresa la possibilità di portare a rimborso le bollette luce, gas acqua.

## Casi di Successo



### ACCORDO IN MATERIA DI WELFARE INTEGRATIVO RELATIVO AL COMPARTO SANITA' CCNL 2.11.22 ANNI 2023-24

#### Richiamati:

- l'art. 89 del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022 "welfare integrativo";
- l'art. 103 del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022 "fondo premialità e condizioni di lavoro";

#### Richiamato inoltre:

- il Verbale in merito ai criteri di riconoscimento delle attività progettuali 2022 del 19.12.2022 con il quale le Parti assumevano l'impegno di verificare per l'anno 2023 l'attuazione di azioni di welfare alla luce della normativa vigente ;

#### Rilevato altresì:

- che, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, costituiscono oggetto di Accordo integrativo aziendale i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo.

Premesso quanto sopra riportato, le Parti, preso atto degli interventi normativi e contrattuali che favoriscono le politiche di welfare aziendale in ambito pubblico, ritengono di utilizzare le risorse ancora disponibili ai fini incentivanti relative agli anni precedenti il 2022, come rappresentate a consuntivo durante l'incontro del 30 maggio 2023 e successivamente verificate, per attuare un piano di welfare integrativo in forma

**26-29 NOVEMBRE 2024**  
**AREZZO FIERE E CONGRESSI**

**19**

#### 2. Le modalità di erogazione

Il lavoratore può usufruire del portafoglio welfare a sua disposizione con le seguenti modalità:

- attraverso un contributo alla spesa sostenuta (punti a) e b) seguenti)
- attraverso l'acquisto diretto di servizi (punto c) seguente).

per i seguenti ambiti di servizi:

#### a) *Supporto all'istruzione (sino al 37,5% delle risorse disponibili – stima 150.000.)*

Il lavoratore potrà ottenere un contributo relativo alle spese di istruzione ed educazione sostenute per i propri familiari ossia spese per servizi di baby-sitting, asilo nido e scuola materna, rette scolastiche di ogni ordine e grado, mensa scolastica, servizi di pre-scuola e post scuola, gite e iniziative previste dall'offerta formativa scolastica, testi scolastici, ludoteche, centri estivi e invernali.

#### b) *Iniziativa di sostegno al reddito della famiglia (sino al 37,5% delle risorse disponibili – stima 150.000)*

Il lavoratore potrà ottenere un contributo relativo alle spese sostenute per servizi di assistenza per i propri familiari anziani che abbiano compiuto i 75 anni di età o familiari per i quali vi sia una certificazione medica di non autosufficienza (spese per badanti, cure infermieristiche, spese per operatori socio-assistenziali...).

#### c) *Ricreazione (sino al 25% delle risorse disponibili – stima 100.000)*

Il lavoratore potrà scegliere, per sé stesso o per i propri familiari prestazioni da fruire presso centri convenzionati quali abbonamenti a palestre, centri sportivi, viaggi, ingressi a cinema, teatri, mostre, corsi di formazione (elenco non esaustivo).

I servizi offerti potranno essere utilizzati nel limite dell'importo individuale massimo (c.d. "portafoglio welfare") come definite al punto 2 e solo nel periodo di rapporto di lavoro attivo.