



Al Collegio dei Revisori dei Conti
dell'Università degli Studi di Milano

Oggetto: Relazione illustrativa sull'Ipotesi di Accordo per la destinazione una tantum delle risorse di welfare non utilizzate nell'anno a beneficio del personale di Ateneo

Introduzione

Il giorno 11 dicembre 2024, le Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale dell'Ateneo hanno sottoscritto l'Ipotesi di Accordo per la destinazione una tantum delle risorse di welfare non utilizzate nell'anno a beneficio del personale di Ateneo

1. Il contesto normativo e il dettato contrattuale di riferimento

La normativa di riferimento è rappresentata dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi DPR 917/1986 e ss.mm.ii., che disciplina le modalità di erogazione da parte del datore di lavoro di somme e benefit di c.d. welfare aziendale a favore dei lavoratori e delle lavoratrici. In particolare il comma 3-bis dell'articolo 51 del TUIR introduce l'opzione di erogare benefici attraverso voucher che devono garantire l'accesso a un singolo bene, servizio, opera o prestazione per l'intero valore nominale

L'articolo 81 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021 definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa e, al comma 3 lettera i), prevede che rientrino in quest'ambito i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo. L'art. 110 del medesimo CCNL disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei/delle propri/e dipendenti, tra i quali:

- 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.

2. Dettaglio dei contenuti stabiliti nell'Ipotesi di Accordo



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

L'Ipotesi di Accordo determina la destinazione una tantum delle risorse residuali del fondo di welfare, eventualmente non utilizzate nell'anno per le politiche di people care di Ateneo, a beneficio del personale di Ateneo, oltre a definire la platea dei/delle destinatari/e. Di seguito viene proposta una sintesi delle principali misure previste.

L'Accordo per l'aggiornamento delle politiche di People Care di Ateneo, sottoscritto in data 29.07.2021, che definisce modalità operative e importi spettanti ai fini dell'erogazione dei contributi di welfare al personale di Ateneo, viene attuato nell'ambito dello stanziamento annuale per le iniziative di welfare a favore del personale TAB disposto dall'Ateneo - Fondo welfare. La spesa, e le relative risorse non utilizzate nell'anno, per le iniziative di welfare disciplinate dall'Accordo sopra richiamato, sono quantificate nel mese di aprile dell'anno successivo al periodo di competenza, a conclusione di tutti i rimborsi effettuati a favore del personale.

Le risorse residuali eventualmente disponibili a valere sullo stanziamento per le azioni previste delle politiche di welfare di Ateneo per il personale, a seguito della loro effettiva quantificazione in sede di approvazione del Conto Consuntivo, saranno erogate una tantum al personale, sotto forma di voucher come, a titolo esemplificativo, "buoni spesa" attribuiti tramite il ricorso a piattaforme specializzate nell'offerta di servizi di welfare, nel rispetto della normativa fiscale di riferimento.

Il contributo sarà erogato in egual misura al personale in servizio attivo al momento dell'erogazione del contributo e che nell'anno di competenza abbia svolto almeno 90 giorni di servizio.

Milano, 11 dicembre 2024

Il Direttore Generale
Angelo Casertano

Daniela Falcinelli
Responsabile Delegata
Direzione Organizzazione e
Sviluppo Risorse Umane