



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

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

Introduzione

Il giorno 18 novembre 2025, le Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale dell'Ateneo hanno sottoscritto l'Ipotesi di Accordo per la destinazione 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 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 dalle politiche di welfare di Ateneo per il personale TAB, CEL e tecnologo, vengono erogate al medesimo personale sotto forma di *voucher* come, a titolo esemplificativo, “buoni spesa” attribuiti tramite il ricorso a piattaforme specializzate nell’offerta di servizi di welfare, nell’ambito delle iniziative di cui all’art. 110 CCNL 2019-2021, 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 prestato servizio per almeno tre mesi nell’anno di riferimento (sono inclusi i/le dipendenti assunti/e dal 1° ottobre compreso). Sono esclusi coloro che, nell’anno solare, siano stati in aspettativa senza assegni per un periodo superiore a nove mesi.

Milano, 20 novembre 2025

Il Direttore Generale
Angelo Casertano

Daniela Falcinelli
Dirigente Responsabile
Direzione Organizzazione e
Sviluppo Risorse Umane