



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

Oggetto: Relazione tecnico finanziaria relativa all’Ipotesi di accordo per la destinazione delle risorse di welfare non utilizzate nell’anno a beneficio del personale di Ateneo.

Premessa

In data 18 novembre 2025 presso l’Università degli Studi di Milano è stata siglata dalle Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale dell’Ateneo l’Ipotesi di Accordo in oggetto.

Tale Ipotesi prevede un’azione di welfare per l’impiego delle eventuali risorse non utilizzate nell’anno di riferimento destinate alle politiche di welfare, disponibili a seguito del completamento delle erogazioni per le azioni previste a favore del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, CEL e tecnologo (di seguito personale).

L’Ipotesi segue l’Accordo in materia siglato per il 2024 come misura *una tantum* per rendere strutturale tale intervento dal 2025, subordinatamente alla disponibilità di residui.

Brevemente si ricorda che le politiche di People Care sono state introdotte nel 2015 con la sottoscrizione di uno specifico Protocollo d’Intesa per la loro attuazione presso l’Ateneo e successivamente ampliate e aggiornate con la sottoscrizione degli Accordi del 29 giugno 2017 e del 29 luglio 2021, in coerenza con quanto previsto dal CCNL 2016/2018.

Il vigente CCNL per il triennio 2019/2021 sottoscritto il 18 gennaio 2024 all’art. 81 comma 3, lett. i) include tra le materie oggetto di contrattazione integrativa i criteri generali per l’attivazione di piani di welfare integrativo e all’art. 110 prevede che la disciplina della concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti da parte delle università avvenga a seguito di contrattazione con le Parti sindacali.

Le azioni di welfare sono implementate nel rispetto del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (TUIR), approvato con d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 e s.m.i., con particolare riferimento agli artt. 51 e 100, che disciplinano le modalità di erogazione da parte del datore di lavoro di beni e servizi, benefit di c.d. welfare aziendale, a favore dei lavoratori e delle lavoratrici.

L’Ipotesi di Accordo prevede che le risorse non utilizzate a valere sullo stanziamento per le azioni previste dalle politiche di welfare di Ateneo per il personale, vengano 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, nel rispetto della normativa fiscale di riferimento.

La misura introdotta dall’Ipotesi di Accordo rientra nella previsione di cui al comma 3-bis dell’art. 51 del TUIR che prevede 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.

Le risorse non utilizzate nell'anno, per le iniziative di welfare ad oggi disciplinate dall'Accordo del 29.07.2021 sopra richiamato, potranno essere quantificate, di norma, dal mese di aprile dell'anno successivo al periodo di competenza, a conclusione di tutti i rimborsi effettuati a favore del personale.

L'erogazione avverrà solamente a seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento che certificherà le risorse effettivamente disponibili, previa verifica dei costi del servizio per il ricorso a piattaforme specializzate per l'erogazione di voucher.

Verifica della sostenibilità finanziaria

Il finanziamento delle azioni di People Care destinate al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario avviene mediante lo stanziamento annuale di **1.543.000 euro**, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 6 luglio 2015 e confermato in occasione del più recente aggiornamento delle politiche di welfare avvenuto nel 2021. Il medesimo stanziamento è stato mantenuto negli anni e sarà riproposto annualmente nel Bilancio Unico di Ateneo di Previsione autorizzatorio, in coerenza con i vincoli finanziari derivanti dalle disposizioni legislative e dal CCNL vigente, nonché con gli interventi previsti a favore del personale.

Al fine di determinare la sostenibilità finanziaria dell'intervento, si riportano brevemente i contenuti descritti nell'Ipotesi di Accordo in esame:

- le risorse non utilizzate sono erogate 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 al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e/o a tempo determinato che 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;
- il contributo sarà erogato al personale come sopra individuato che sia in servizio attivo al momento dell'erogazione del voucher;
- è previsto il riconoscimento di un voucher di medesimo importo per ciascun beneficiario fino a concorrenza delle risorse disponibili accertate a consuntivo.

Per quanto attiene all'ammontare di risorse, lo stanziamento sarà da verificare annualmente sulla base degli interventi di welfare finanziati e in considerazione della consistenza del personale beneficiario, al fine di determinare i residui da distribuire a titolo di voucher.

Per l'applicazione dell'Ipotesi di Accordo l'Amministrazione dovrà tener conto della normativa fiscale applicabile nell'anno di erogazione del voucher, con riferimento in particolare a quanto previsto dal TUIR.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

La compatibilità economico-finanziaria definitiva della presente Ipotesi di Accordo sarà attestata in sede di approvazione del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento, a seguito dell'effettiva determinazione delle risorse non utilizzate nell'ambito dello stanziamento annuale per le azioni di welfare a favore del personale.

Milano, data della firma

Anna Luisa Canavese
Dirigente responsabile
Direzione Trattamenti Economici
e Lavoro Autonomo

Angelo Casertano
Il Direttore Generale