



UNISS

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI SASSARI

Piano per il welfare dell'Università degli Studi di Sassari



Sommario

1.	Introduzione	3
2.	Il contesto organizzativo.....	5
3.	Sintesi delle risultanze dell'indagine conoscitiva	6
4.	I servizi di welfare e la promozione del benessere del personale universitario...	10
4.1	Lo sportello di ascolto	10
4.2	La polizza sanitaria	11
4.3	I trasferimenti monetari diretti e indiretti	12
4.3.1	Sussidi	13
4.3.2	Altri contributi per la fruizione di servizi socio assistenziali.....	13
4.3.3	Rimborso degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale	14
4.3.4	Altri contributi per la fruizione di ulteriori servizi (Bonus utenze)	15
4.3.5	Conto welfare	15
5.	Premi per gli studenti meritevoli	16
6.	Convenzioni agevolate.....	17

1. Introduzione

La promozione del benessere del personale universitario è al centro delle politiche dell'Università degli Studi di Sassari.

In linea con quanto previsto nel programma Rettorale 2020/2026 su *“Clima di lavoro e benessere delle persone”* anche nei primi anni del corrente mandato rettorale sono state previste una serie di *“Azioni di prevenzione dello stress lavoro-correlato e la promozione del benessere organizzativo”* riportate nel Piano triennale 2022-2025 (approvato dal Senato Accademico nella seduta del 27/04/2022), che prevedono attività annuali di valutazione soggettiva attraverso questionari specifici per il personale docente e per quello tecnico-amministrativo e focus group strutturati.

Malgrado i vari interventi normativi succedutisi nel tempo e le sollecitazioni contenute tra gli altri nel *“Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale”*, siglato da Governo e Organizzazioni Sindacali il 10 marzo 2021, non è stato possibile finora dare attuazione alla previsione contenuta nell'articolo 67 del CCNL di comparto vigente, sia in assenza di adeguate risorse finanziarie, sia a causa della riduzione delle risorse disponibili per la contrattazione in esito all'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3 *quinquies* del d.lgs. n. 165 del 2001 e smi.

Rilevanti modifiche di contesto determinate dall'evento pandemico hanno, peraltro, profondamente condizionato tutti i contesti lavorativi, facendo emergere nei lavoratori fabbisogni finora residuali e catalizzando l'attenzione dei datori di lavoro su temi come il welfare aziendale e il benessere organizzativo.

Per quanto riguarda specificatamente il welfare, l'Ateneo di Sassari disponeva del solo Regolamento per l'erogazione di sussidi al personale tecnico-amministrativo, accordo di contrattazione integrativa concluso il 5 novembre 2004 e adottato in attuazione dell'articolo 4, comma 2 lettera m), del CCNL 1998-2001.

Al fine di garantire il rispetto dei principi di selettività e di proporzionalità e di adeguare le disposizioni all'evoluzione normativa intervenuta, con specifico riferimento alle forme sociali, è stata avviata la trattativa negoziale sui nuovi criteri generali per l'erogazione dei sussidi per interventi assistenziali a favore del personale tecnico amministrativo bibliotecario e CEL in servizio e delle loro famiglie a valere sulle risorse stanziare da precedenti norme di legge e contratti collettivi nazionali. L'ipotesi di accordo è stata sottoposta al controllo del Collegio dei Revisori e, una volta intervenuta la certificazione, sarà sottoscritto in via definitiva con conseguente approvazione del nuovo Regolamento.

Con Legge Regionale 21 febbraio 2023, n. 1 *“Legge di stabilità 2023”*, sono state destinate all'Università degli Studi di Sassari risorse finanziarie finalizzate alla sperimentazione - nel triennio 2023-2025 - di un Piano di welfare aziendale, da destinare all'erogazione selettiva di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale.

Ai fini della definizione del piano sono stati analizzati i principali documenti¹ in materia,

¹ Rapporto finale dell'ARAN e Università degli Studi di Milano su La contrattazione integrativa nelle pubbliche amministrazioni italiane dopo i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di comparto per il triennio 2016-2018, che dedica un'intera sezione al Welfare integrativo, con una analisi comparata delle soluzioni adottate da ICE, AOUSL, Province, Comuni (Anagni e Iglesias) e Università (Genova e Bologna);

con conseguente riconduzione delle forme del welfare in uso presso le differenti realtà alle seguenti macro categorie:

- sussidi, contributi *una tantum* e/o rimborsi per le spese sostenute;
- trasferimenti monetari indiretti rappresentati dai servizi a tariffa agevolata erogati da soggetti convenzionati con l'Ateneo;
- servizi a prezzo agevolato che rientrano nell'ambito della conciliazione famiglia-lavoro;
- servizi di assistenza sanitaria integrativa per spese non coperte dal S.S.N;
- servizi di supporto psicologico.

È stata, quindi, attivata la fase di ascolto e si è ritenuto opportuno garantire la massima diffusione e condivisione delle possibili scelte, garantendo il coinvolgimento degli utenti finali. L'Ufficio Servizio di Prevenzione e Protezione, Igiene e Sicurezza – USPPIS ha predisposto un questionario (c.d. *survey*), somministrato a tutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario, al fine di meglio profilare, pur nel rispetto dell'anonimato, la popolazione potenzialmente destinataria del welfare e, attraverso la misurazione del gradimento delle forme proposte, orientare la scelta tra le aree di intervento nel limite delle risorse disponibili. La sintesi delle risultanze è contenuta nel pertinente paragrafo.

Completata la fase di consultazione pubblica, è stato avviato e concluso il processo di negoziazione con le Organizzazioni Sindacali e le Rappresentanze Sindacali Unitarie, volta alla sottoscrizione definitiva dell'accordo di contrattazione integrativa contenente i criteri generali per l'attivazione del Piano.

Il presente documento illustra l'offerta di welfare declinata in una pluralità di servizi differenti che, oltre ad essere personalizzabile e facilmente adattabile alle nuove esigenze, risponde agli effettivi bisogni dei destinatari ed è, quindi, almeno in parte suscettibile di essere estesa anche agli altri stakeholder interni dell'Università, personale docente e studenti.

-
- gli esiti della survey condotta da AON e Lattanzio KIBS;
 - i Piani e Regolamenti adottati dalle seguenti Università Bari, Bologna, Foggia, Genova, L'Aquila, Milano, Molise, Padova, Reggio-Emilia, Siena, Torino;
 - le distinte modalità attuative dei Piani sopra citati, i vari atti regolamentari, i bandi per la selezione dei beneficiari, le iniziative analoghe poste in essere da altri soggetti pubblici;
 - gli orientamenti più recenti in materia a livello fiscale e giuslavoristico.

2. Il contesto organizzativo

La consistenza complessiva del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario a tempo indeterminato, alla data del 7 giugno 2023 è pari a 492 unità.

La composizione per genere presenta, a differenza di quanto riscontrato nel corpo docenti, un bilancio a favore della componente femminile (281 donne e 211 uomini). Il differenziale è, tuttavia, più contenuto.

La struttura per categoria è molto compatta: le categorie C e D inglobano circa l'85% dell'intero personale.

Oltre il 48% del personale si colloca nella fascia di età tra i 50 e i 59; questa classe e le due adiacenti (40-49 e 60-65) raccolgono quasi la totalità (esattamente il 93%) dell'intero personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. In particolare, spicca il modesto peso della classe dei trentenni (5%) e la presenza di una sola unità di personale a tempo indeterminato con età inferiore ai 30 anni. Al personale di ruolo si aggiunge la Direttrice Generale. Sempre con riferimento al PTAB, circa il 52% è assegnato all'Amministrazione Centrale, circa il 48% opera all'interno dei Dipartimento e della Struttura di raccordo.

Nella tabella successiva sono riportati i dati relativi all'organico del personale tecnico amministrativo bibliotecario e dirigente e dei CEL a tempo indeterminato alla data del 7 giugno 2023.

CAT	M	F	TOT	< 30	30-39	40-49	50-59	60-65	65+
Direttore generale		1	1			1			
Dirigenti	2	1	3				2	1	
EP	9	8	17			4	9	2	2
D	42	89	131		3	42	68	17	1
C	131	149	280	1	17	70	135	53	4
B	23	11	34		1	5	11	17	
CEL	4	18	22		1	6	12	2	1
D T DET		4	4		2	2			
Totale	211	281	492	1	24	130	237	92	8

Tab. 1

3. Sintesi delle risultanze dell'indagine conoscitiva

La fase di programmazione e progettazione del Piano welfare ha coinvolto in prima persona gli utenti finali facendo compilare loro un questionario on line sulla conciliazione vita-lavoro-famiglia e sulle loro preferenze degli interventi di welfare. I dati raccolti hanno contribuito alla definizione del fabbisogno e delle aree di intervento nel limite delle risorse disponibili.

Il questionario è stato somministrato a 507 dipendenti (in servizio al mese di aprile 2023) e hanno risposto complessivamente 266 persone. I partecipanti all'indagine, oltre il 52% del personale, costituiscono un campione rappresentativo in relazione alle categorie contrattuali. Rispetto alla totalità della popolazione le fasce di età sono di seguito rappresentate

- il 78% della fascia 35-45 anni
- il 72% della fascia 46-50 anni
- il 50% della fascia 51-60 anni
- il 34% della fascia oltre i 60 anni

Come si è già descritto nel paragrafo del 'contesto organizzativo', anche il nostro campione è costituito dal 77,4% del personale con un'età maggiore di 45 anni, mentre solo il 22,45% da una età inferiore ai 45 anni.

La composizione familiare del campione è costituita per il 17% da una sola figura genitoriale e il 47% da due figure genitoriali. La restante percentuale (il 36%) non ha risposto.

Il 44% del totale dei rispondenti non ha figli all'interno del nucleo familiare, il 48% ha uno o due figli, l'8% ha più di 2 figli. La fascia di età dei figli maggiormente presente è quella 12-18 anni (tab. 2), dato in coerenza con l'età media dei rispondenti.

Fasce d'età	0-3	3-6	6-12	12-15	18-24	+24
%	5.2	4.8	21.5	32.3	17.5	18.7

Tab. 2

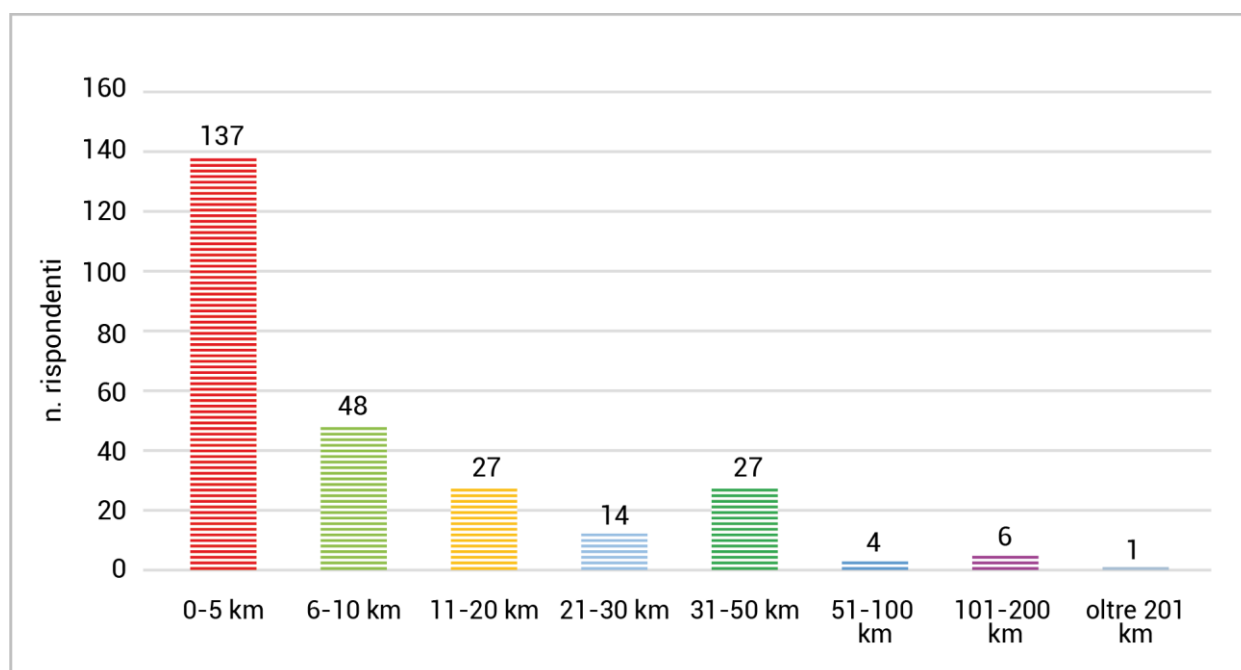
Sono stati messi in relazione i dati più sopra riportati sulla composizione del nucleo familiare con i risultati ottenuti in ordine alla conciliazione famiglia-lavoro: non sono stati trovati importanti percentuali che imputino le difficoltà di conciliazione a motivazioni familiari (vedi fig. 4). Dall'analisi dei risultati ottenuti il 67% del campione dichiara di trovarsi in buono stato di salute mentre il 16,5% lamenta malattie croniche o invalidanti; il 16% indica altro. In ogni caso solo il 9% degli intervistati afferma di non eseguire visite mediche di prevenzione in modo regolare. Gli altri eseguono (più o meno regolarmente) esami analitici, visite specialistiche e screening sanitari. Il 30,6% dichiara però che i tempi di attesa per le visite sono eccessivamente lunghi, le modalità di prenotazione difficoltose (22%) e i costi sono

insostenibili (22%).

Per quanto riguarda il tragitto casa-lavoro è risultato che la maggior parte dei dipendenti (72%) vive nello stesso Comune di quello del luogo di lavoro. La maggioranza dei rispondenti (72,5%) utilizza come mezzo di spostamento l'auto o la moto; il 21,8% raggiunge il posto di lavoro a piedi; il 3% si sposta con i mezzi pubblici; il 2% utilizza la bicicletta.

La figura 1 mostra le distanze chilometriche casa/lavoro: il 30% ca. dei rispondenti al questionario dista più di 10 km.

Fig. 1 – Distanza chilometrica casa-lavoro



La conciliazione famiglia-lavoro è un argomento cruciale nella vita dei lavoratori: il 44% afferma di avere *abbastanza/molti* problemi; il 56% di non averne o averne pochi. Tra le motivazioni maggiormente indicate come cause di difficoltà nella gestione famiglia- lavoro in una scala compresa tra *per niente* e *molto* troviamo, suddivise in tre macroaree (organizzazione del lavoro, motivazioni familiari, motivazioni esterne al lavoro), le seguenti risposte:

Fig. 2 – Difficoltà dovuta all'organizzazione del lavoro

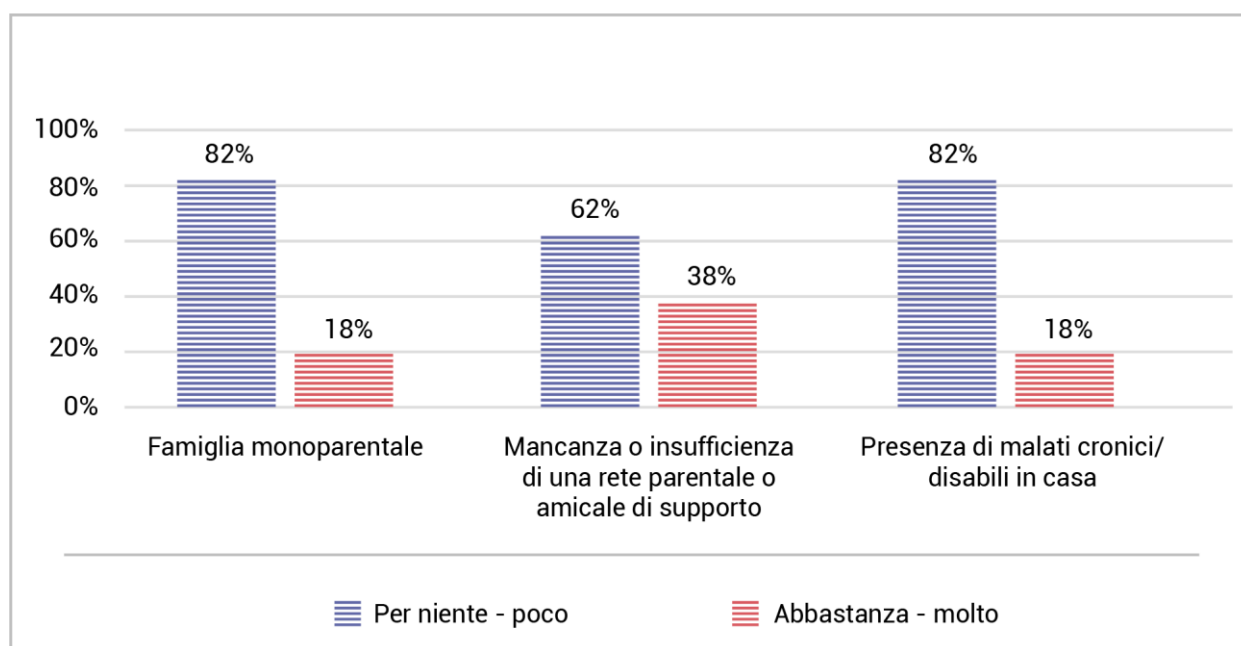


Fig. 3 – Motivazioni esterne al lavoro Fig. 4 – Difficoltà dovute a motivazioni familiari

Per quanto riguarda la vita sociale, ricreativa e sportiva il campione si dedica principalmente alla lettura, ai viaggi, allo sport e alle attività culturali come cinema, teatro, musei ecc. (Fig. 5)

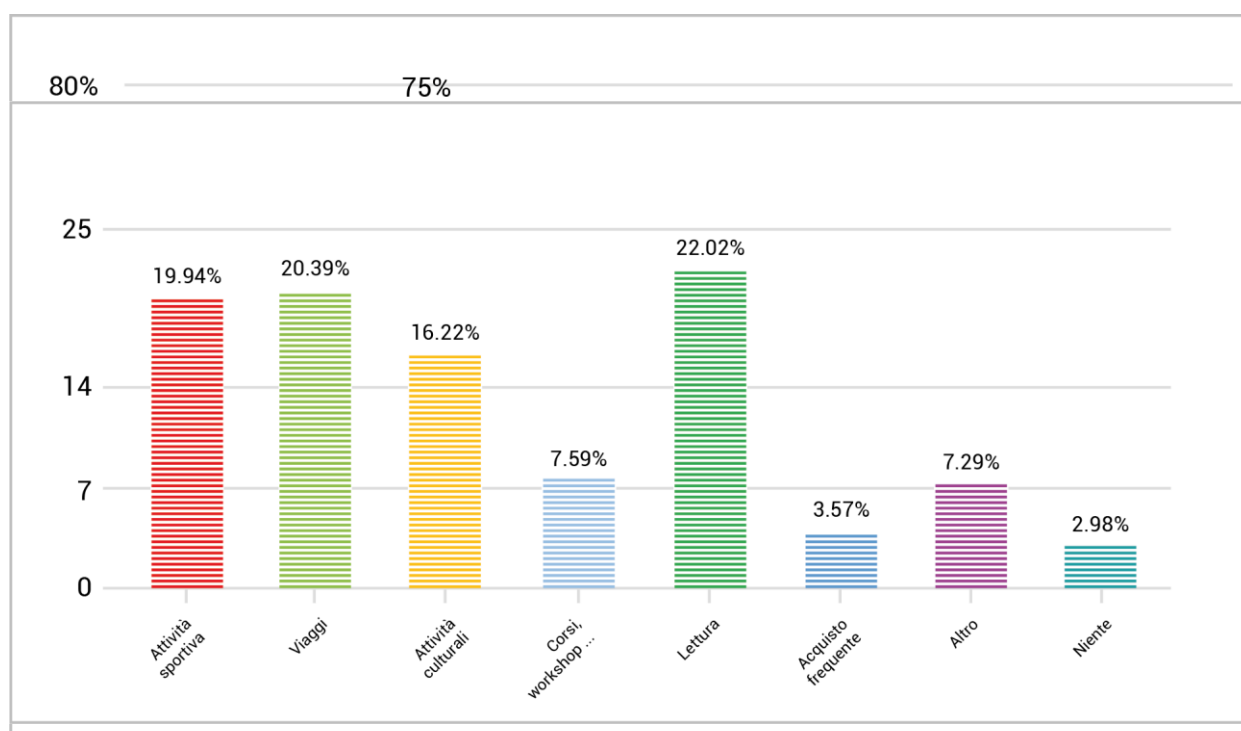
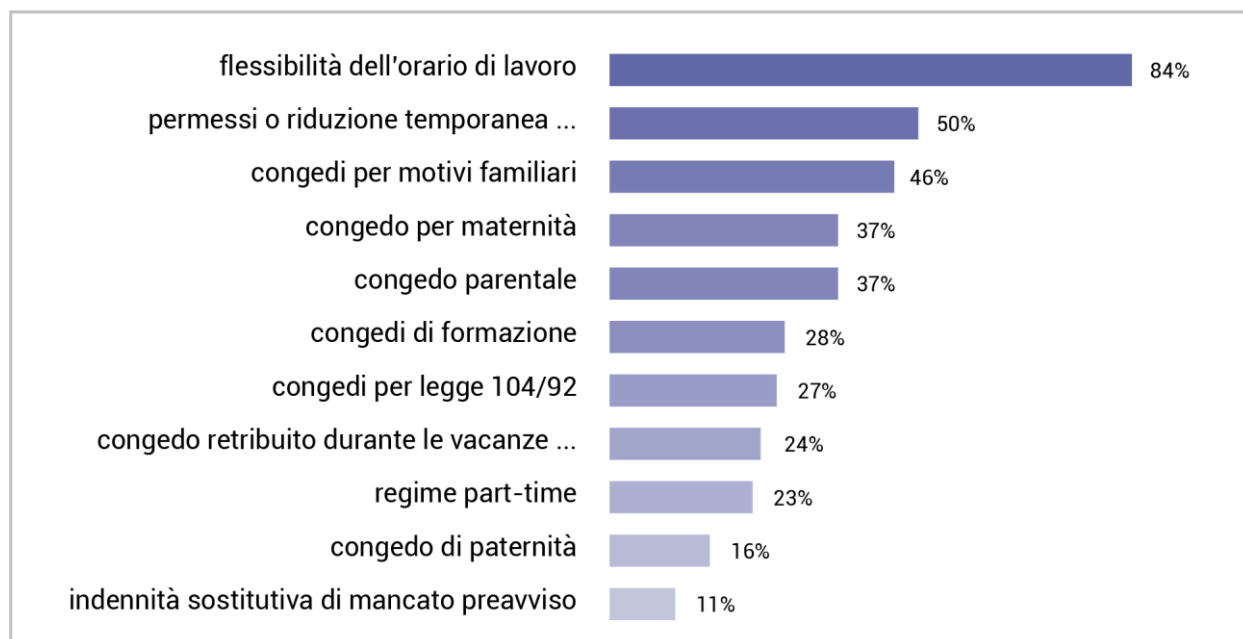


Fig. 5 – Vita sociale, ricreativa e sportiva

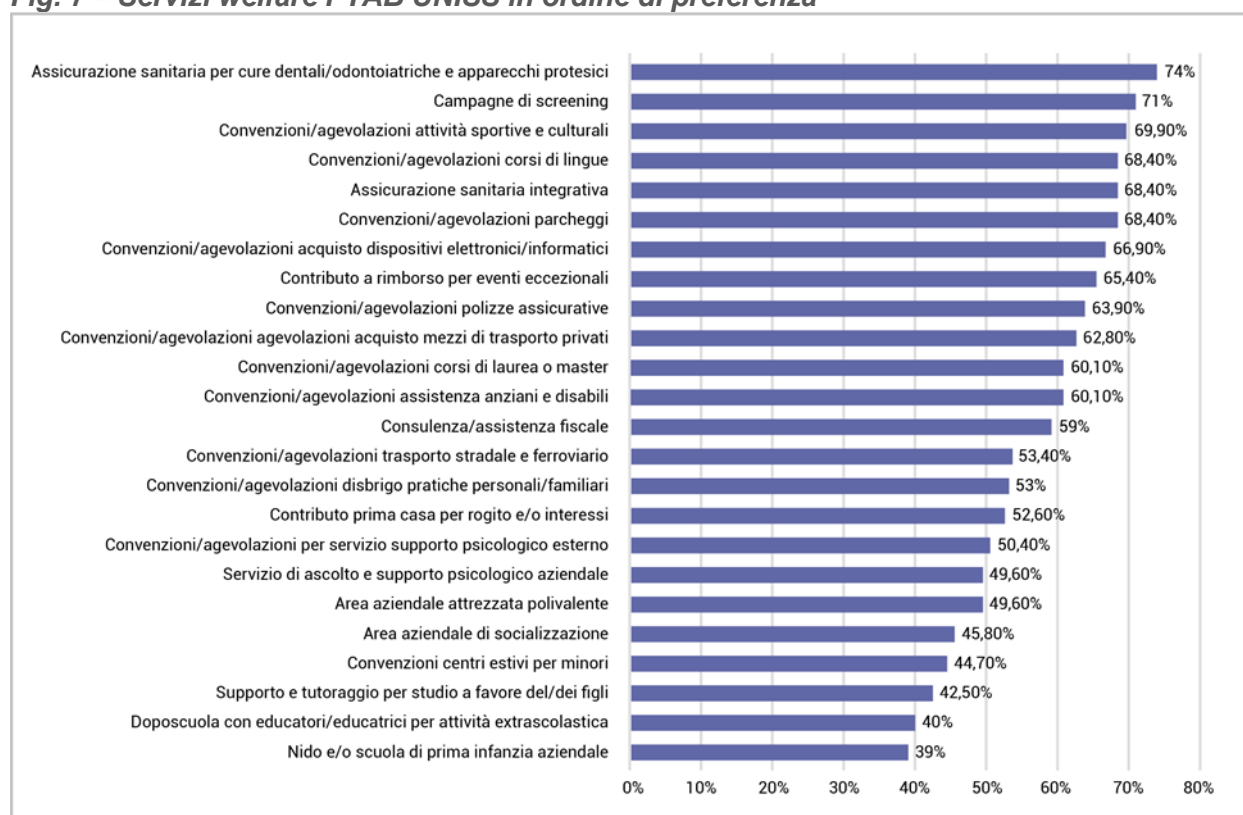
Le maggiori difficoltà a frequentare queste attività, segnalate dal campione, sono dovute alla mancanza di tempo e ai costi elevati per poterne usufruire. Le stesse difficoltà si riscontrano per lo svolgimento di attività di formazione e aggiornamento. Di seguito le percentuali relative ai servizi usufruiti dai dipendenti per conciliare vita- lavoro- famiglia:

Fig. 6 – Servizi usufruiti



Di seguito le percentuali sul gradimento espresso, in ordine di preferenza, sui servizi che il campione coinvolto vorrebbe fossero attivati:

Fig. 7 – Servizi welfare PTAB UNISS in ordine di preferenza



4. I servizi di welfare e la promozione del benessere del personale universitario

Completata la fase di consultazione, rispetto alle risultanze sopra citate, l'Ateneo ha ritenuto di ricomprendere all'interno del Piano unicamente le forme suscettibili di attuazione in tempi certi e per le quali non fossero già presenti atti di programmazione tesi a soddisfare i fabbisogni rilevati. In tale senso, quindi, non è allo stato ricompreso all'interno del Piano l'attuazione di campagne di screening, per l'attuazione delle quali è necessaria una fase di analisi congiunta con le strutture del Servizio Sanitario Regionale al fine di verificare fattibilità e costi.

Sono già programmati, a valere su risorse di Ateneo, gli acquisti di dispositivi elettronici e informatici da destinare al personale TAB/CEL

Il Piano di welfare adottato si compone di una pluralità di forme e misure consistenti in benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, riconducibili a:

- 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) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale.

Sono, inoltre, previsti trasferimenti monetari indiretti rappresentati dai servizi a tariffa agevolata a cui la popolazione dell'Ateneo può accedere rivolgendosi agli operatori che aderiranno alla proposta di sottoscrizione di convenzioni agevolate.

L'Ateneo ha attivato e potenzierà, inoltre, lo Sportello di ascolto e supporto per il personale, come previsto dal GEP, dal PAP e dal PIAO.

Il servizio ha lo scopo di promuovere il benessere delle persone in relazione al contesto lavorativo e tutelare la salute e l'integrità psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Università.

L'Ateneo ha in programma di avviare una consultazione in merito all'adozione di tariffario a condizione agevolate per la fruizione dei servizi erogati dall'Ospedale Didattico Veterinario Universitario (ODVU) del Dipartimento di Medicina Veterinaria dell'Università degli Studi di Sassari.

Nelle successive sottosezioni sono dettagliate le forme e misure individuate.

4.1 Lo sportello di ascolto

Il Servizio di ascolto prevede l'attivazione di uno sportello di supporto psicologico e il potenziamento dell'attività di monitoraggio e dei "focus group" già previsto nel "*Piano triennale azioni stress e benessere*" 2022 e sarà attivo fino alla data del 31 dicembre 2025.

Per ogni anno del triennio verrà verificato l'impatto del Servizio di ascolto e verrà proposto un questionario online sui servizi welfare attivati al fine di rilevare l'impatto sul benessere

lavorativo. Nel primo anno di avvio della sperimentazione del Piano di welfare Uniss sono previste campagne informative e di sensibilizzazione alle tematiche di benessere lavorativo, del servizio di ascolto, tramite comunicazione web/social, incontri di gruppo con i lavoratori/ lavoratrici e corsi di formazione volti a ridurre i principali fattori di rischio stress. Saranno, inoltre, attuati interventi formativi e di rafforzamento delle competenze funzionali a garantire il benessere organizzativo.

Il servizio di ascolto che sarà attuato in accompagnamento alle altre misure di cui al presente documento, prevede il reclutamento di tre psicologi che svolgeranno attività di ascolto, supporto psicologico e di potenziamento dei Focus Group; uno degli psicologi si occuperà della supervisione delle attività di counseling, mentre il supporto organizzativo agli psicologi, l'analisi dei dati e il monitoraggio della risposta alle misure di welfare realizzate verrà affidato ad un esperto coadiuvato da un'altra figura nei primi mesi per la realizzazione di un apposito questionario on line e l'organizzazione della comunicazione interna.

Il servizio sarà erogato in uno spazio riservato per garantire la privacy degli utenti.

Beneficiari: personale universitario tecnico amministrativo e bibliotecario, collaboratrici e collaboratori esperte/i linguistiche/i, tecnologi e dirigenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato di almeno 12 mesi senza interruzioni.

Principi di selettività e proporzionalità: poiché il servizio è ad alta ricaduta sociale e la polizza garantisce la copertura di tutto il personale TAB/CEL in servizio, non è previsto alcun criterio selettivo.

Modalità di accesso: libero da parte di tutto il personale TAB/CEL.

4.2 La polizza sanitaria

L'Ateneo intende attivare una polizza assicurativa sanitaria, con pagamento del premio, rivolta al personale tecnico amministrativo e bibliotecario a tempo indeterminato e determinato, al personale collaboratore esperto linguistico, ai/alle dirigenti in servizio presso l'Ateneo alla data di avvio del servizio.

La durata della polizza è di 30 mesi, salvo posticipazione della data di avvio del servizio in ragione dei tempi per l'affidamento dello stesso, con scadenza al 31 dicembre 2025.

Senza alcun onere a carico dell'Università sarà garantita la facoltà di estendere la polizza al nucleo familiare intendendosi per tale, il coniuge o il convivente more uxorio ed i figli, questi ultimi anche non conviventi purché fiscalmente a carico. Sarà, inoltre, prevista la possibilità di adesione da parte del personale docente e della popolazione studentesca, anche in questo caso senza oneri per l'Ateneo.

Beneficiari: personale universitario tecnico amministrativo e bibliotecario, collaboratrici e collaboratori esperte/i linguistiche/i, tecnologi, dirigenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato di almeno 12 mesi senza interruzioni.

Ulteriori soggetti aderenti (possibile adesione con oneri a carico degli interessati): familiari a carico (coniuge o convivente di fatto ai sensi della Legge n. 76/2016 e figli facenti parte del nucleo familiare). Personale docente in servizio. Studenti.

Principi di selettività e proporzionalità: no, poiché il servizio è ad alta ricaduta sociale

e la polizza garantisce la copertura di tutto il personale TAB/CEL in servizio, non è previsto alcun criterio selettivo.

Modalità di accesso: la copertura assicurativa in favore dei beneficiari opererà con decorrenza dalla data di stipulazione del contratto da parte dell'Ateneo.

4.3 I trasferimenti monetari diretti e indiretti

Come puntualmente illustrato dalla recente circolare Inps n. 49 del 31/05/2023, il legislatore è intervenuto in diverse occasioni in materia di welfare aziendale, sviluppandosi sia nell'ambito di disposizioni specifiche e organiche, come nel caso delle leggi di finanza pubblica che hanno apportato modifiche all'articolo 51, comma 2, del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, (c.d. TUIR), sia in raccordo con provvedimenti che regolano istituti diversi e solo in parte riconducibili alla disciplina del welfare aziendale.

L'ultimo intervento in materia è disposto dall'art. 40 comma 1, del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, che ha previsto limitatamente all'anno d'imposta 2023 e con riferimento ai soli lavoratori dipendenti con figli, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2 del TUIR, l'elevazione da 258,23 euro a 3.000 euro, del valore dei beni ceduti e dei servizi che non concorre a formare il reddito da lavoro dipendente di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR, includendo tra i c.d. *fringe benefit* anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dipendenti per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Pertanto, con riferimento alla restante platea di lavoratori dipendenti, continuerà ad applicarsi l'ordinario regime di esenzione previsto dall'articolo 51, comma 3, del TUIR, il quale prevede, da un lato, una soglia di esenzione fino a 258,23 euro e, dall'altro, non si estende ai rimborsi e alle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce e gas, per i quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito imponibile da lavoro dipendente.

Le fattispecie di seguito descritte si iscrivono nel solco della disciplina dettata dal legislatore in materia di welfare aziendale, il quale si sostanzia nell'attribuzione da parte del datore di lavoro ai dipendenti di un insieme di prestazioni, opere e servizi, in natura o sotto forma di rimborso spese, in quanto finalizzate a migliorare la loro vita privata e lavorativa.

Si ricorda a tale riguardo che, sulla base delle disposizioni del TUIR, alcune opere, servizi ed erogazioni, in deroga al principio della onnicomprensività del reddito e in considerazione della loro connotazione di particolare rilevanza sociale, godono di un regime fiscale e contributivo di favore non concorrendo alla formazione del reddito da lavoro dipendente.

La ratio dei citati interventi è quella di ridurre l'onere fiscale e contributivo sul lavoro subordinato sia a favore dei dipendenti, assoggettati a un minore prelievo fiscale e contributivo, sia a favore dei datori di lavoro, per il risparmio degli oneri previdenziali dovuto all'ampliamento delle componenti escluse dal reddito da lavoro dipendente e alla possibilità di dedurre, nella determinazione di tale reddito, le spese sostenute per il welfare aziendale in precedenza soggette, invece, a una limitata deducibilità.

4.3.1 Sussidi

L'Ateneo garantisce l'erogazione di sussidi consistenti in contributi una tantum che possono essere richiesti dal personale TAB-CEL o dai componenti del loro nucleo familiare a rimborso di spese sostenute a seguito di eventi che possono aver provocato una situazione di disagio economico. In particolare i sussidi erogabili possono avere una o più delle seguenti destinazioni:

- a) contributo per spese funerarie (massimale euro 2.500 per decesso del dipendente; euro 1.000 per gli altri casi);
- b) contributo per disabilità per malattie croniche invalidanti o per patologie di particolare gravità (massimale euro 2.000);
- c) contributo per spese odontoiatriche, protesi dentarie e per acquisto occhiali da vista e lenti (massimale euro 1.500);
- d) contributo per prestazioni mediche di tipo specialistico (massimale euro 500);
- e) contributo per bisogno eccezionale rilevante (massimale euro 500).

Beneficiari: personale universitario tecnico amministrativo e bibliotecario, collaboratrici e collaboratori esperte/i linguistiche/i, tecnologi con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato di almeno 12 mesi senza interruzioni, su spese effettuate durante la presenza/permanenza in servizio, sostenute per sé e per le/i familiari a carico (coniuge o convivente di fatto ai sensi della Legge n. 76/2016 e figli facenti parte del nucleo familiare). Non sono ammessi a beneficiare delle forme di sussidio predette i dirigenti.

Principi di selettività e proporzionalità: I.S.E.E.: la misura del contributo delle spese documentate non può superare 70% delle spese documentate in caso di I.S.E.E. fino a euro 20.000, il 60% delle spese documentate in caso di I.S.E.E. fino a euro 30.000, il 40% in caso di I.S.E.E. fino a euro 40.000 e il 15% in caso di I.S.E.E. superiore a euro 40.000 e inferiore a euro 60.000.

Note sul trattamento fiscale: I sussidi indicati dalla lettera a) alla lettera e) costituiscono base imponibile per imposte e contributi a carico del beneficiario.

Modalità di accesso: Istanza in adesione all'avviso annuale adottato in base al Regolamento per l'erogazione dei sussidi al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario e C.E.L.

4.3.2 Altri contributi per la fruizione di servizi socio assistenziali

L'Ateneo, per il triennio di attuazione del Piano, disciplina l'erogazione di contributi per la fruizione da parte dei dipendenti di servizi socio assistenziali.

La forma individuata è quella di contributi una tantum che possono essere richiesti dal personale TA o dai componenti del loro nucleo familiare a rimborso di spese sostenute.

In particolare i sussidi erogabili possono avere una o più delle seguenti destinazioni:

- a) contributo per l'inserimento dei figli dei dipendenti nelle strutture educative per l'infanzia (il contributo copre l'iscrizione e la frequenza presso asili nido e scuola materna; massimale euro 1.500 euro per figlio);
- b) contributo per l'iscrizione dei dipendenti o dei figli ricompresi nel nucleo familiare a corsi universitari o a scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale (statali, paritarie o legalmente riconosciute)

- (massimale euro 300);
- c) contributo per l'acquisto di materiale didattico destinato ai dipendenti o dei figli ricompresi nel nucleo familiare (massimale euro 300 per dipendente o per ogni figlio);
 - d) contributo per attività culturali, ludiche o sportive a copertura delle spese sostenute dal dipendente per sé o per i figli ricompresi nel nucleo familiare (massimale euro 300 per dipendente o per ogni figlio);
 - e) contributo per le spese sostenute dai dipendenti per l'assistenza domiciliare o in strutture non ricomprese nel SSR e per spese inerenti ai percorsi riabilitativi in caso di familiari anziani o non autosufficienti conviventi (massimale euro 1.000);
 - f) contributo a sostegno dell'istruzione post-laurea: iscrizione e frequentazione dei figli dei dipendenti a Dottorati di Ricerca, Scuole di Specializzazione, Master di I e II livello, Corsi di Perfezionamento e Corsi di formazione e aggiornamento professionali, certificazione internazionale di lingua straniera ai sensi del D.M. del 7/03/2012 prot. 3889 (massimale euro 500 per ogni figlio);
 - g) contributo a sostegno all'istruzione post-laurea dei dipendenti: iscrizione a Corsi di Perfezionamento e Corsi di formazione e aggiornamento professionali, certificazione internazionale di lingua straniera ai sensi del D.M. del 7/03/2012 prot. 3889 (massimale euro 500 per dipendente);
 - h) contributo a copertura delle spese sostenute dai dipendenti per l'iscrizione dei figli ricompresi nel nucleo familiare a Centri ricreativi estivi e per Campus estivi, in Italia o all'estero (massimale euro 1.000).

Beneficiari: personale universitario tecnico amministrativo e bibliotecario, collaboratrici e collaboratori esperte/i linguistiche/i, tecnologi con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato di almeno 12 mesi senza interruzioni, su spese effettuate durante la presenza/permanenza in servizio, sostenute per sé e per le/i familiari a carico (coniuge o convivente di fatto ai sensi della Legge n. 76/2016 e figli facenti parte del nucleo familiare). Sono esclusi dalla misura i dirigenti.

Principi di selettività e proporzionalità: I.S.E.E.: la misura del contributo delle spese documentate non può superare 70% delle spese documentate in caso di I.S.E.E. fino a euro 20.000, il 60% delle spese documentate in caso di I.S.E.E. fino a euro 30.000, il 40% in caso di I.S.E.E. fino a euro 40.000 e il 15% in caso di I.S.E.E. superiore a euro 40.000 e inferiore a euro 60.000.

Modalità di accesso: Istanza in adesione all'avviso annuale adottato in base al Regolamento o Bando per l'erogazione dei contributi.

Note sul trattamento fiscale: I contributi sopra enucleati avendo come finalità il sostegno alla fruizione di servizi socio assistenziali sono cumulabili con il budget messo a disposizione sul Conto Welfare di cui al presente documento.

4.3.3 Rimborso degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale

L'Ateneo, anche al fine di sostenere la mobilità sostenibile e favorire la modifica delle

abitudini negli spostamenti casa-lavoro-casa, rimborsa ai dipendenti le spese sostenute per l'acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, urbano ed extraurbano, dei dipendenti e dei familiari a carico (coniuge o convivente di fatto ai sensi della Legge n. 76/2016 e figli facenti parte del nucleo familiare).

Ai fini dell'ottenimento del rimborso il dipendente deve presentare la documentazione giustificativa di spesa e copia dell'abbonamento acquistato recante l'indicazione del nominativo del titolare, unitamente allo stato di famiglia.

La concessione dei rimborsi, in coerenza con quanto chiarito dall'Agenzia delle Entrate con circolare 29 marzo 2018, n. 5/E non concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente ed è cumulabile con la concessione del budget di 258,23 euro di cui al Conto welfare.

Beneficiari: personale universitario tecnico amministrativo e bibliotecario, collaboratrici e collaboratori esperte/i linguistiche/i, tecnologi con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato di almeno 12 mesi senza interruzioni.

Principi di selettività e proporzionalità: poiché il servizio è ad alta ricaduta sociale, non è applicabile alcun criterio selettivo.

Modalità di accesso: Presentazione delle istanze in adesione a un Avviso che sarà pubblicato sul sito istituzionale. In caso di domande eccedenti il budget previsto si procederà in ordine di graduatoria redatta sulla base dell'I.S.E.E.

Note sul trattamento fiscale: La concessione dei rimborsi, in coerenza con quanto chiarito dall'Agenzia delle Entrate con Circolare del 29 marzo 2018, n. 5/E non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente ed è cumulabile con la concessione del budget di 258,23 euro.

4.3.4 Altri contributi per la fruizione di ulteriori servizi (Bonus utenze)

L'Ateneo, unicamente per l'anno 2023 (salvo modifiche normative) e per i soli dipendenti con figli a carico, nel rispetto della soglia massima erogabile di euro 3.000 (comprensiva del budget messo a disposizione sul Conto welfare) eroga un contributo una tantum di euro 600 a sostegno del reddito e in correlazione con l'aumento dei prezzi per la fornitura di acqua, gas ed energia.

Beneficiari: personale universitario tecnico amministrativo bibliotecario, collaboratrici e collaboratori esperte/i linguistiche/i, tecnologi con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato di almeno 12 mesi senza interruzioni e con figli a carico.

Principi di selettività e proporzionalità: I.S.E.E.: non possono fruire del contributo coloro che possiedono un I.S.E.E. superiore a euro 30.000.

Modalità di accesso: Istanza in adesione all'avviso annuale adottato in base al Regolamento o Bando per l'erogazione del contributo una tantum.

4.3.5 Conto welfare

L'Ateneo mette a disposizione dei dipendenti un budget individuale di 258,23 euro fruibile per servizi ad acquisto diretto attraverso la piattaforma (per viaggi e vacanze, sport, tempo libero, cultura, voucher): possono essere utilizzati nei punti convenzionati in tutta

Italia; possono essere acquistati pacchetti di servizi nel limite del budget disponibile.

Limitatamente all'anno d'imposta 2023, salvo modifiche normative, e con riferimento ai soli lavoratori dipendenti con figli a carico, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2 del TUIR, il budget individuale può essere elevato a 3.000 euro. In quest'ultimo caso il budget di euro 258,23 è incrementato di ulteriori euro 258,23 per ogni figlio convivente, fermo il massimale di euro 3.000, che ricomprende anche l'eventuale fruizione del contributo una tantum da euro 600 di cui al precedente paragrafo.

Beneficiari: personale universitario tecnico amministrativo e bibliotecario, collaboratrici e collaboratori esperte/i linguistiche/i, tecnologi con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato di almeno 12 mesi senza interruzioni. Sono esclusi dalla misura i dirigenti. **Principi di selettività e proporzionalità:** soglia aumentabile in considerazione della presenza delle condizioni individuate con D.L. n. 48/2023, di cui ai paragrafi precedenti.

Modalità di accesso: piattaforma on line

5. Premi per gli studenti meritevoli

L'Ateneo intende promuovere il riconoscimento dei meriti scolastici raggiunti da parte dei figli dei dipendenti in servizio che frequentano istituzioni scolastiche statali e paritarie di ogni ordine e grado con la finalità di promuovere nei diversi settori l'esperienza di apprendimento e di incentivare la prosecuzione del percorso d'istruzione.

A tal fine i benefici di tipo economico in considerazione saranno riconosciuti agli studenti che conseguano livelli di eccellenza.

Gli incentivi erogati non assumono rilevanza né ai fini della tassazione né ai fini degli adempimenti di sostituto d'imposta.

Beneficiari: figli dei dipendenti dell'Ateneo in servizio a tempo indeterminato e determinato da almeno 12 mesi senza interruzioni che abbiano ottenuto, nell'anno scolastico di riferimento, risultati di eccellenza nel conseguimento del titolo di studio per la frequenza delle Scuole secondarie di I e II grado o che abbiano maturato la richiesta media voto/CFU presso corsi universitari o che abbiano conseguito il titolo accademico con il massimo dei voti. Ai fini della partecipazione, gli studenti che risultino in possesso dei requisiti prescritti da successivo bando non debbono aver fruito per l'anno scolastico o accademico di altre borse/sovvenzioni analoghe erogate dallo Stato o da altre Istituzioni pubbliche.

Principi di selettività e proporzionalità: I premi saranno assegnati in base alla graduatoria di merito stilata ai sensi dell'Avviso/Bando sino a concorrenza delle somme disponibili. A parità di posizione in graduatoria verrà data la precedenza a coloro che posseggono l'ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente) meno elevato. Nel caso di perdurante *ex aequo* verranno adottati i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) Studenti che non hanno mai fruito del beneficio
- b) Studenti con età anagrafica minore

Modalità di accesso: Presentazione delle istanze in adesione a un Avviso che sarà

pubblicato sul sito istituzionale.

6. Convenzioni agevolate

L'Ateneo intende provvedere alla erogazione in forma indiretta di benefici di natura assistenziale e sociale in favore di tutto il personale, al fine di favorire la prevenzione e tutela della salute, supportare la genitorialità, l'istruzione, la cultura, lo svago, ovvero favorire i servizi o le prestazioni a sostegno del reddito, mediante la sottoscrizione di Convenzioni volte ad offrire agevolazioni nella fruizione di servizi di welfare a favore dei dipendenti in servizio.

A tal fine a seguito di idoneo Avviso pubblico saranno acquisite manifestazioni di interesse da parte di operatori economici (persone fisiche o giuridiche) che siano interessati a sottoscrivere accordi non onerosi sotto forma di Convenzioni di durata annuale.

Le richiamate Convenzioni potranno avere ad oggetto uno o più dei seguenti servizi:

- a) Cultura: cinema, teatri, musei, abbonamenti a media;
- b) Sport: palestre e piscine;
- c) Tempo libero: servizi di viaggi e turismo;
- d) Benessere: trattamenti *wellness*;
- e) Mobilità sostenibile: acquisto o noleggio mezzi di trasporto o locomozione;
- f) Formazione, educazione, assistenza: servizi nido, scuole infanzia, ludoteche, campi scuola estivi, scuole di musica, babysitting, assistenza domiciliare;
- g) Parcheggi: abbonamenti.

Le richiamate Convenzioni prevedranno una percentuale di sconto sulla tariffa generalmente applicata su diversi "Servizi a convenzione", senza che questo determini alcun onere finanziario per l'Amministrazione.

Beneficiari: personale universitario tecnico amministrativo e bibliotecario, collaboratrici e collaboratori esperte/i linguistiche/i, tecnologi con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato di almeno 12 mesi senza interruzioni; dirigenti; personale docente; studenti dell'Università degli studi di Sassari.

Modalità di accesso: i beneficiari potranno rivolgersi direttamente al prestatore di servizi convenzionato usufruendo dell'importo agevolato proposto.

Note su trattamento fiscale: le prestazioni sopra indicate sono nella quasi totalità riconducibili a servizi di natura sociale. La fattispecie non ha rilevanza fiscale e contributiva in assenza di erogazione diretta o mediata di somme di denaro, né in favore dei convenzionati, né in favore dei dipendenti.