



uniss
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

Amministrazione Centrale

piazza Università 21 07100 SASSARI (Italy)
tel. +39 079 228211
p.iva e c.f. 00196350904
protocollo@pec.uniss.it
www.uniss.it

Direzione Generale

Direttrice Generale: dott.ssa Elisabetta Neroni
direzionegenerale@uniss.it

Staff

Lilliana Manca lmanca@uniss.it tel. 079 228853
Barbara Viridis bviridis@uniss.it tel. 079 228852

Prot. n. _____ del _____ Allegati _____

Anno _____ Titolo _____ Classe _____ Fascicolo _____

Alle OO.SS. e RSU

OGGETTO: Sperimentazione di un Piano di welfare aziendale a valere sul finanziamento disposto con la legge di stabilità regionale 2023. Comunicazione azioni intraprese e avvio della consultazione.

Gentilissime e gentilissimi,

facendo seguito al finanziamento disposto con L.R. n. 1 del 21.02.2023 riguardante “Legge di stabilità 2023”, articolo 13, comma 20 e alla richiesta pervenuta alla scrivente amministrazione ai fini della trasmissione della relazione illustrativa degli interventi proposti, con la presente si forniscono alcune informazioni in merito alle attività finora poste in essere.

Come noto, 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 per l’effetto della riduzione delle risorse disponibili per la contrattazione per effetto dell’operatività 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.



Il recente intervento legislativo contenuto nella Legge Regionale 21 febbraio 2023, n. 1 “Legge di stabilità 2023”, che ha autorizzato in favore dell’Università degli Studi di Sassari la spesa annua di euro 500.000,00 per il triennio 2023-2025 ai fini della sperimentazione di un Piano di welfare aziendale, da destinare all'erogazione selettiva di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale consente all’Ateneo di definire e attuare in via sperimentale un Piano per il welfare, ponendosi come prima sperimentazione in ambito regionale dell’attuazione di simili misure.

Il presente documento illustra le iniziative già avviate e in programmazione, enucleando le scelte operate dall’Ateneo al fine di individuare gli ambiti di intervento e le azioni da intraprendere.

In particolare l’Ateneo intende costruire una propria offerta di *welfare* declinata in una pluralità di servizi differenti che, oltre ad essere personalizzabile e facilmente adattabile alle nuove esigenze, risponda agli effettivi bisogni dei destinatari e sia, quindi, almeno in parte suscettibile di essere estesa anche agli altri *stakeholder* interni dell’Università, personale docente e studenti.

Grazie anche al prezioso apporto dei componenti il gruppo di lavoro recentemente costituito, per il perseguimento delle predette finalità sono stati, quindi, analizzati:

- il 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);
- 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.

L’analisi predetta ha consentito di ricondurre le forme del *welfare* alle seguenti macro categorie:

- sussidi, contributi *una tantum* e/o rimborsi per 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.;
- campagne di screening;
- servizi di supporto psicologico.

Completata la fase di analisi sopra citata 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, quindi, predisposto un questionario (c.d. survey), che sarà nei prossimi giorni 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.

Completata la fase di consultazione pubblica, e condizionatamente alla effettiva assegnazione delle risorse da parte dell'Amministrazione regionale, si avvierà il processo di negoziazione con le organizzazioni sindacali e le rappresentanze sindacali unitarie volta alla sottoscrizione dell'accordo di contrattazione integrativa, si procederà, inoltre, alla redazione ai sensi delle vigenti disposizioni normative in materia, di apposito Regolamento (salvo i casi in cui le relative disposizioni possano confluire in bandi o avvisi rivolti al PTAB) inerente ai criteri di selettività delle misure adottate.

Cordiali saluti,

LA DIRETTRICE GENERALE

(Dott.ssa Elisabetta Neroni)