

## **Parere su bozza definitiva dell'Avviso per l'erogazione dei benefici economici al personale tecnico amministrativo e bibliotecario, tecnologi e collaboratori esperti linguistici dell'Università degli Studi di Sassari nell'ambito del Piano Welfare 2025**

### **Parere del Consiglio del Personale del 9 luglio 2025**

Preme innanzitutto evidenziare che in data 21 marzo 2025 si è tenuta sulla piattaforma Teams una riunione tra il Consiglio del Personale, il Comitato Unico di Garanzia, il Direttore Generale e il Dott. Giulio Arca durante la quale sono stati esposti i dati relativi alla consuntivazione del Welfare 2024 e si è discusso del Piano e della ripartizione 2025.

In quell'occasione il CDP ha richiesto il numero dei colleghi, persone fisiche, che hanno avuto accesso ad almeno una delle misure previste nell'Avviso Welfare 2024, senza tener conto dei buoni Cadhoc, assegnati a tutto il personale.

Ad oggi il Consiglio non ha ricevuto i dati.

Pare chiaro, come sottolineato durante l'incontro e in ulteriori occasioni, che non si possa ritenere la voce "Beneficiari n. 743" rispondente al vero e quindi sicuramente addebitabile ad un refuso. La voce sopracitata, infatti, rappresenta il totale delle erogazioni su diverse voci dell'Avviso, ma riteniamo che sia di fondamentale importanza sapere quanti colleghi abbiano davvero beneficiato delle misure a rimborso.

Ricordiamo inoltre che, in quell'occasione, il Direttore Generale comunicò un aumento della cifra dei buoni Cadhoc, da 300 a 400 euro per ciascun dipendente, con erogazione prevista entro maggio.

Tuttavia, apprendiamo oggi che la cifra resterà invariata rispetto allo scorso anno.

Con la presente, inoltre, questo Consiglio chiede alla Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), Avv. Rosanna Ruiu parere sulla eventuale obbligatorietà della pubblicazione dei beneficiari, per importi sopra i 1.000 euro. Gli obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26-27, d.lgs. 33/2013) potrebbero interessare il nostro Piano Welfare, ricordando soprattutto che nell'anno solare 2024 sono stati erogati benefici economici sia per il 2023 che per il 2024.

Rammentiamo, poi, che l'utilizzo dell'ISEE quale discriminante per l'accesso fa sì che il personale possa o meno ottenere determinate percentuali di beneficio utilizzando dati patrimoniali cristallizzati a due anni precedenti l'Avviso; occorre ricordare a questo proposito che contribuiscono alla quota ISEE una serie di dati che non certificano in alcun modo lo stato patrimoniale del titolare, se non figurativamente.

Un/una collega che ha, ipoteticamente, avuto accesso a prestiti personali, cessioni del quinto o altre simili misure ha visto crescere il proprio saldo e giacenza media del conto corrente, e così anche l'ISEE. Chiediamo per quale motivo non si sia voluto utilizzare un dato, come la CU, già in possesso dell'Ente.

I beneficiari delle misure, inoltre, sono stati liquidati mediante l'erogazione di un cedolino sul quale sono stati versati anche i contributi. Sostanzialmente, a parità di fascia stipendiale e di anzianità di servizio, il dipendente beneficiario ha goduto di contributi pensionistici aggiuntivi (in alcuni casi pari a mesi in più) e altri no.

Con il cedolino di cui sopra viene liquidato, inoltre, anche l'importo destinato al Fondo Gestione del Credito INPS, pari allo 0.35% delle somme lorde. Esattamente come accade mensilmente con i cedolini degli stipendi. Significa che una parte del fondo welfare UNISS va ad alimentare quello INPS.

Per quanto attiene la bozza di avviso inviata al parere di questo Consiglio, si rilevano i seguenti punti:

- L'indicazione dell'importo massimo rimborsabile, fissato in € 1.000, per dipendenti con o senza figli a carico, per qualsiasi misura prevista a titolo di "rimborsi" è stata sicuramente inserita erroneamente solo all'interno del punto 1 "Rimborso prestazioni ed assistenza di tipo sanitario/sociosanitario" e non pare riferita alla totalità dei rimborsi. Confidiamo che si tratti di mero refuso.
- Il Consiglio accoglie comunque favorevolmente l'inserimento di una soglia massima oltre la quale i rimborsi non verranno riconosciuti, in modo che una più ampia quota di colleghi possa godere del Piano. Si nota però che non compaiono i massimali delle singole voci, come previsto nei precedenti Avvisi e come indicato nella Convenzione siglata con la RAS.
- Il Piano prevede una parte che integra il Regolamento per Sussidi di Ateneo, a questo proposito si richiede come mai non siano ancora stati pubblicati, per le annualità 2023 e 2024, i relativi bandi e si chiede come mai sia stata eliminata la voce relativa ai rimborsi per Bisogni eccezionali rilevanti dalla bozza di Avviso 2025.
- In merito al paragrafo 3 "Interventi di sostegno al reddito" si legge alla voce "Cadhoc (fringe benefits)" che i dipendenti con figli a carico potranno godere di un massimale di € 2.000 comprendente la quota Cadhoc, pari a € 300, il contributo bonus utenze una tantum pari a € 700 e il contributo bonus fitti/mutuo pari a € 700. Il Consiglio non può non rilevare che la somma di queste singole voci è 1.700, non 2.000.
- Sono stati previsti, nell'Avviso, rimborsi per tasse di iscrizione a corsi di dottorato di ricerca e di specializzazione, senza prevedere l'esclusione di coloro che già ricevono una borsa di studio per la frequenza dei corsi sopracitati e che sono esenti da tassazione irpef. A titolo di esempio: i dottorandi del nostro Ateneo beneficiari della borsa (circa 1.200 euro netti al mese) sono quasi il 90% degli iscritti (dati desumibili dalla pagina dedicata ai dottorati di ricerca su uniss.it); riteniamo che occorra evitare di rimborsare spese già coperte da borse di studio.
- Relativamente ai dati presentati con il documento Sintesi valutazione e monitoraggio dei servizi di welfare aziendale, nonostante si rilevi un buon livello di soddisfazione complessiva dello sportello di ascolto (3.71 su 5), si richiede di indicare il numero assoluto dei fruitori associati alle percentuali indicate del 71.4% e 47.6%.
- Inoltre, per quello che attiene la documentazione inviataci sui Focus Group, ci chiediamo come mai nel 2024 siano stati coinvolti solo 114 partecipanti del PTAB su quasi 500 e se questo derivi da una mancata partecipazione o da problematiche di natura logistica e organizzativa.
- Presa visione dell'ipotesi di distribuzione del budget per il Welfare 2025, si consiglia di rimodulare gli importi attribuiti alle singole misure privilegiando la misura "Interventi di sostegno al reddito" in quanto non solo esente da tassazione ma in grado di raggiungere la più ampia platea di destinatari.
- Si legge all'Art. 7 "Riesame e ricorso" della bozza di Avviso inviata all'attenzione del CDP "[...] considerato che per esigenze di rendicontazione è necessario provvedere all'effettiva erogazione dei benefici economici a favore del personale in servizio e alle loro famiglie entro il mese di dicembre 2025, non prevede con il presente Avviso un termine di riesame e ricorso allo stesso" e a questo proposito vorremmo ricordare che le commissioni di riesame nominate per gli anni precedenti hanno avuto modo non solo di esaminare ma anche di accogliere molte delle istanze dei colleghi e questo ha reso fondamentale il loro operato. Ricollegandoci a quanto già sopra esposto, cogliamo l'occasione per chiedere all'Amministrazione una programmazione delle attività della commissione e tempistiche così da non dover rinunciare

alla possibilità di riesame della procedura.

In ultimo, il Consiglio chiede le motivazioni per cui la gestione del Piano Welfare debba, come pare, subire modifiche e integrazioni in seguito a consultazione del Consiglio di Amministrazione. Si rammenta che tale disciplina, normata dall'Art. 110 del CCNL, è materia di contrattazione integrativa.