REGOLAMENTO PER IL PIANO WELFARE DI ATENEO
(emanato con decreto rettorale 9 ottobre 2025 n. 636)

INDICE

Articolo 1 - Finalità e principi di carattere generale
Articolo 2 - Piattaforma welfare di ateneo
Articolo 3 - Ulteriori strumenti di incentivazione
Articolo 4 - Norme finali

TORNA ALL'INDICE

Articolo 1

(Finalità e principi di carattere generale)

1. Il presente regolamento disciplina il piano di welfare dell'Università Iuav di Venezia (di seguito Università) a favore del personale tecnico amministrativo (di seguito personale) per le iniziative di cui all' articolo 110 del CCNL 2019, nonché ai sensi di quanto definito dall'articolo 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917 (Testo Unico Imposte sui Redditi).
2. Il piano di welfare dell'Università intende sostenere il potere d'acquisto e migliorare la qualità della vita personale e familiare delle/dei dipendenti. I vantaggi e i contributi economici sono erogati nel rispetto di principi di eguaglianza e progressività tra tutto il personale tecnico amministrativo e dirigente, a tempo determinato e indeterminato, anche a part time, in servizio nel corso dell'anno di erogazione dei benefici.
3.Il piano di welfare dell'Università è suddiviso in due parti:
a. una piattaforma di welfare con gestione a carico di società esterna, basata sull'assegnazione al personale di un "portfolio" annuo individuale e virtuale, il cui importo è stabilito annualmente in base ai limiti previsti dall'amministrazione e dalla normativa vigente, a favore del personale tecnico e amministrativo a tempo determinato e indeterminato. Non sono inclusi nel campo di applicazione i tecnologi.
b. ulteriori strumenti di incentivazione non onerosi, anche di natura innovativa e non strettamente monetaria volto all'incremento, nei limiti di quanto consentito dalla normativa vigente, del benessere e del potere d'acquisto del personale. In tal caso le iniziative sono destinate anche al personale tecnologo a tempo determinato e potenzialmente ai docenti e ricercatori strutturati

Articolo 2

(Piattaforma welfare di ateneo)

1. L'Università attiva una piattaforma di welfare mediante accordo con una società esterna che permette alle/ai dipendenti di fruire di differenti opere, beni e servizi volti a sostenere il potere d'acquisto e a contribuire a migliorare la qualità della vita personale e familiare.
2. Al personale viene assegnato annualmente un "portfolio" di importo figurativo avente un valore prestabilito con il quale acquisire i beni e i servizi offerti nella piattaforma di welfare;
3. La quota annuale costituente il "portfolio" assegnato in piattaforma alla/al singolo dipendente è definita, tenendo conto delle risorse annuali a disposizione:
- in base alla fascia ISEE

fascia	VALORI ISEE	fattore di ponderazione
I	fino a € 30.000,00	1
II	Oltre € 30.000,00 oppure senza ISEE	0,9

- in base all'area di appartenenza secondo la seguente tabella:

categorie	fattore di ponderazione
collaboratori	1,1
funzionari	1,0
elevate professionalità	0,9
dirigenti	0,8

4. Il personale neoassunto in corso d'anno potrà beneficiare del "portfolio" a partire dal mese successivo a quello del superamento del periodo di prova. Il valore del "portfolio" assegnato alle/ai neoassunti verrà calcolato con riferimento al numero di mesi interi di effettivo servizio nell'anno di riferimento (non verranno prese in considerazione frazioni di mese).
5. A seguito di cessazione dal servizio, la quota annuale non utilizzata dalla persona viene recuperata dall'amministrazione e nel caso di avvenuto consumo totale del "portfolio", l'amministrazione provvede al recupero dallo stipendio della quota utilizzata ma non dovuta

TORNA ALL'INDICE

dei mesi non in servizio; qualora sia nota la data di cessazione dal servizio, viene dato il "portfolio" solo per i mesi mancanti a tale data.
6. Eventuali importi rimanenti nel "portfolio" individuale della/del dipendente e non fruiti entro il 31 dicembre di ciascun anno di gestione sono riassegnati automaticamente per l'anno successivo per la durata dell'accordo con la società di gestione. In nessun caso la quota residua potrà essere monetizzata.
7. Al termine del periodo di affidamento con la specifica società, se non rinnovato, eventuali economie presenti nel portfolio verranno recuperate dall'amministrazione.

Articolo 3
(Ulteriori strumenti di incentivazione)

1. L'ateneo si impegna a ricercare e promuovere ogni ulteriore strumento di incentivazione, anche di natura innovativa e non strettamente monetaria a favore del personale. Le iniziative promosse dall'ateneo potranno riguardare a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- la stipula di convenzioni con strutture sociali, sanitarie o educative, nonché con società che offrano l'acquisto di beni e servizi a condizioni particolarmente favorevoli;
- l'adesione a piattaforme che offrano servizi di scontistica, cash back e convenzioni per l'acquisto agevolato di beni e servizi;
- ove percorribili, forme di convenzionamento con altre pubbliche amministrazioni.

Articolo 4
(Norme finali)

1. Il presente regolamento e l'intero sistema di supporto welfare qui contenuto sarà oggetto di monitoraggio e verifica nel corso e a conclusione del primo periodo di affidamento, al fine di valutare l'impatto del piano di welfare di ateneo sul clima lavorativo e sul benessere del personale. Sulla scorta delle risultanze di tale monitoraggio, verranno apportati al piano gli eventuali miglioramenti rispetto alle criticità che potranno essere emerse nel corso del periodo.
2. Il precedente regolamento in materia di contributi economici ai dipendenti, noto come fondo servizi sociali, cessa di avere effetti dalla data dell'emanazione del presente regolamento.