



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

Protocollo d'intesa per l'erogazione di iniziative a favore delle/dei lavoratrici/lavoratori ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 19 aprile 2018.

Il giorno 2 ottobre 2020

La Delegazione di Parte Datoriale

e

La Delegazione di Parte Sindacale

Premesso che

- l'Ateneo intende perseguire il benessere lavorativo del personale con la messa a punto di un quadro armonico di iniziative rivolte tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici, con particolare attenzione alle fasce più deboli;

- l'Ateneo, nel corso degli anni ha attivato, anche nell'ambito del Piano Azioni Positive (PAP), diverse iniziative a favore del personale, quali ad esempio: centro estivo per i/le figli/e dei/delle dipendenti, riserva di posti nell'asilo nido presso Città della Conciliazione, cofinanziamento nell'acquisto di titoli di viaggio, convenzioni a "costo zero" con diversi soggetti, iniziative a sostegno del personale tecnico amministrativo per l'iscrizione a corsi di studio dell'Università degli Studi di Torino;

- le Parti hanno sottoscritto in data 19 aprile 2017 un *Protocollo d'intesa per l'erogazione di iniziative a favore dei lavoratori ai sensi ai sensi dell'art. 60 del CCNL del 16/10/2008* di durata triennale, successivamente modificato nel corso dell'applicazione, che prevedeva due distinti ambiti di iniziative a favore del personale, con differenti contenuti: da un lato interventi rivolti a tutto il personale tecnico amministrativo a tutela della salute, della mobilità e della formazione e dall'altro interventi mirati all'erogazione di sussidi, parametrati su base ISEE, a favore delle fasce reddituali più deboli;

- l'art. 42, comma 3, lett. h), del CCNL del 19.04.2018, tutt'ora vigente, prevede che i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo siano oggetto di contrattazione integrativa;

- l'art. 67 del CCNL suindicato prevede al comma 1: "le Università disciplinino, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali: 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) prestati a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale"; al comma 2 prevede che gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei Fondi di cui agli artt. 63 e 65.

- l'art. 23 del CCI anni 2011/2012, sottoscritto in data 29.07.2011, ha dato luogo all'adozione del *Regolamento per l'esonero del personale tecnico amministrativo da tasse e contributi per l'iscrizione a corsi di studio dell'Università degli Studi di Torino*, approvato con deliberazione del consiglio di Amministrazione n. 8/2015/III/3 del 28.09.2015 ed emanato con Decreto Rettoriale n. 3761 del 2.11.2015;

- annualmente l'Amministrazione stipula una Convenzione con il Gruppo Torinese Trasporti (GTT) per la realizzazione di misure incentivanti l'uso dei mezzi pubblici negli spostamenti casa-lavoro dei/delle dipendenti;

- l'Ateneo ha destinato in sede di approvazione del budget 2020, € 560.000 allocati nel conto numero CA.IC. C.01.09.07.07 - "Costi per il welfare del personale e le loro famiglie";

- l'Ateneo ha destinato in sede di approvazione del budget 2020 la somma di € 1.200.000,00 per la ripetizione della polizza sanitaria con Generali Italia SPA;

- l'Ateneo - nell'attuale contesto emergenziale da SARS-CoV-2 - ha destinato in via straordinaria risorse per la digitalizzazione delle attività amministrative e conseguentemente per il rafforzamento della dotazione tecnologica del personale;

- le iniziative a favore del personale comprese quelle di cui al presente accordo sono da leggersi in una logica unitaria e complementare;

- all'esito dell'applicazione del *Protocollo d'intesa per l'erogazione di iniziative a favore dei lavoratori ai sensi dell'art. 60 del CCNL del 16/10/2008* di durata triennale sono state quantificate somme residue pari a € 940.438,28 da destinare ai sensi dell'art. 67 del CCNL 19/04/2018.

Definiscono quanto segue:

SUSSIDI

Art. 1 - Soggetti beneficiari

Le Parti intendono attribuire, al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Università degli Studi di Torino, sussidi secondo le modalità e i criteri

di cui alle disposizioni seguenti, nel limite delle somme annualmente disponibili e specificamente destinate a tali iniziative.

Art. 2 – Casi di erogazione

1. I sussidi saranno concessi ai/alle richiedenti sulla base di apposita graduatoria redatta secondo il criterio della situazione economica più sfavorevole risultante dalla certificazione ISEE in corso di validità al momento della richiesta.

2. I sussidi verranno corrisposti nelle misure sotto indicate in rapporto al valore dell'indicatore ISEE e comunque nei limiti delle somme specificamente destinate (Allegato A), per ciascun anno, a ciascuna fattispecie di cui al comma 5, lettere a), b) e c).

3. Le Parti si riservano di rivalutare, qualora si ravvisi l'opportunità, gli importi delle fasce e dei limiti di reddito (modello ISEE).

4. Gli importi erogati, suddivisi per tipologie, verranno comunicati in forma aggregata e anonima alla Delegazione sindacale all'esito delle procedure di assegnazione.

5. Danno titolo a richiedere il sussidio le seguenti fattispecie, verificatesi in ciascun anno di vigenza del presente Protocollo, e supportate da adeguata documentazione:

a) **spese** sostenute dal/dalla dipendente o dai/dalle componenti del nucleo familiare del/della dipendente (coniuge/convivente more uxorio, figli e genitori conviventi e fiscalmente a carico del/della richiedente) per **cure dentarie, apparecchi protesici** (es. apparecchi ortopedici, acustici e ortodontici, montature per occhiali da vista fino ad un massimo di 150,00€, ecc.) e **certificazione idoneità attività sportiva**, nei limiti di cui alla tabella sotto indicata e delle spese effettivamente sostenute e documentate, per la parte eventualmente non coperta dalla polizza sanitaria;

b) **spese** sostenute dal/dalla dipendente **per l'istruzione dei/delle figli/e** per frequenza presso asili nido, scuole materne, pre e post scuola, libri di testo, gite scolastiche, trasporto pubblico e contributi per scuolabus, mensa, attività motoria, fino al completamento della scuola secondaria; **spese** sostenute dal dipendente **per l'istruzione universitaria dei/delle figli/e** fino al compimento del 26° anno d'età, che abbiano conseguito nell'anno precedente almeno 20 CFU ovvero, nel caso di iscrizione al primo anno di un Corso di Studi Universitario.

Le spese sostenute per ciascuna voce sub a) e b), debitamente documentate, verranno rimborsate a ciascun nucleo nei limiti di cui alla tabella sotto indicata;

FASCIA	Limiti di reddito € (modello ISEE)		sussidio erogabile al nucleo familiare €
1	-	10.000,00	900,00
2	10.000,01	20.000,00	800,00
3	20.000,01	27.000,00	650,00
4	27.000,01	28.000,00	550,00
5	28.000,01	29.000,00	525,00
6	29.000,01	30.000,00	475,00
7	30.000,01	31.000,00	450,00
8	31.000,01	32.000,00	425,00
9	32.000,01	33.000,00	400,00
10	33.000,01	34.000,00	375,00
11	34.000,01	35.000,00	350,00

c) **spese, debitamente documentate, sostenute dal/dalla dipendente per altri eventi che hanno provocato evidenti situazioni di disagio economico:**

1. **decesso del/della dipendente** (i soggetti legittimati a richiedere il sussidio sono il coniuge, il/la convivente more uxorio la cui convivenza risulti da certificazione anagrafica al momento del decesso, i/le figli/e ovvero altro componente del nucleo familiare come da stato di famiglia al momento del decesso o altra idonea documentazione); il contributo è previsto per le spese funerarie documentate da fattura intestata ad un familiare; **decesso del coniuge, del/della convivente more uxorio** la cui convivenza risulti da certificazione anagrafica al momento del decesso o da altra idonea documentazione; il contributo è previsto per le spese funerarie documentate da fattura intestata al/alla dipendente o altro/a familiare convivente;
2. **malattie di particolare gravità**, croniche o invalidanti con necessità di assistenza e/o cura non coperte dalla contribuzione socio-sanitaria né dalla polizza sanitaria, occorse al/alla dipendente o ai/alle componenti del nucleo familiare del/della dipendente compreso il/la convivente more uxorio, la cui convivenza risulti da certificazione anagrafica, i/le figli/e e i genitori, conviventi fiscalmente a carico del/della richiedente, nel limite delle spese effettivamente sostenute e documentate;
3. **stato di disoccupazione** che si protragga da almeno un anno dal verificarsi dell'evento, debitamente documentato, del coniuge o del/della convivente more uxorio la cui convivenza con il/la dipendente da almeno un anno risulti da certificazione anagrafica.

Le precedenti fattispecie sub c) n. 1, n. 2, n. 3 danno titolo a richiedere annualmente l'erogazione di un sussidio una tantum: di € 2.800,00 per il caso sub c) n.1, € 1.400,00 per il caso sub c) n.2, € 1.680,00 per il caso sub c) n.3.

6. Le spese sono considerate al netto di eventuali rimborsi o recuperi da parte di altri soggetti pubblici o privati, dichiarati dal/dalla richiedente sotto la propria responsabilità.
7. Con cadenza annuale sarà possibile presentare domanda debitamente documentata per accedere ai sussidi. Le modalità e i termini di presentazione delle domande verranno stabilite da apposito bando. Le domande per i sussidi saranno vagliate da una Commissione nominata con decreto del/della Direttore/Direttrice Generale.
8. La Commissione esamina in via d'urgenza domande con allegata certificazione ISEE fino a € 18.000,00 relative a sussidi sub c) n. 1, 2 e 3 che potranno dare titolo ad un'anticipazione pari all'80% della somma prevista.
9. Nel caso di coniugi o conviventi entrambi dipendenti, la concessione dei sussidi per la medesima fattispecie può essere ottenuta da uno solo dei medesimi, senza possibilità di cumulo.
10. L'Amministrazione ha facoltà di disporre verifiche sulle domande presentate, che dovranno essere corredate da idonea documentazione in originale o in fotocopia la cui conformità all'originale dovrà essere dichiarata dal/dalla richiedente ai sensi degli artt. 19 e 47 del D.P.R. n. 445/2000; in caso di dichiarazioni mendaci, verrà disposta l'esclusione dai benefici ed applicata ogni ulteriore conseguenza prevista dalla legge.

INTERVENTI RIVOLTI ALLA GENERALITA' DEI/DELLE
LAVORATORI/LAVORATRICI

A) MOBILITA' SOSTENIBILE

Art. 1 - Obiettivi

Le Parti, pur nella consapevolezza che il contesto emergenziale legato alla situazione epidemiologica legata all'infezione da SARS-CoV-2 ha modificato l'organizzazione delle attività e le esigenze collegate agli spostamenti casa/lavoro, ritengono di continuare a favorire la mobilità del personale dipendente attraverso il più ampio utilizzo del trasporto pubblico e contribuire alla riduzione del traffico e dell'inquinamento a supporto di una mobilità sostenibile, in vista di una normalizzazione. In tale contesto eccezionale saranno infatti attivate misure complementari ed integrative per l'utilizzo del mezzo proprio.

L'Ateneo si impegnerà, inoltre, attraverso il proprio Mobility Manager, per l'attivazione di ulteriori convenzioni con i principali soggetti pubblici e privati (Trenitalia, Società di car-sharing e bike sharing, noleggio monopattini, ecc...).

Art. 2 - Soggetti beneficiari

Al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Università degli Studi di Torino sono attribuite agevolazioni, anche nell'ambito delle convenzioni stipulate dall'Ateneo in materia di trasporto.

Art. 3 – Casi di erogazione delle agevolazioni

Al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Università degli Studi di Torino sono attribuite agevolazioni, nell'ambito della "Convenzione annuale tra l'Università degli Studi di Torino e il Gruppo Torinese Trasporti S.p.A. per la realizzazione di misure incentivanti l'uso dei mezzi pubblici negli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti" – fino ad un rimborso complessivo del 10% del valore nominale dell'abbonamento urbano;

Al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Università degli Studi di Torino sono attribuite agevolazioni per l'acquisto di:

- abbonamento di trasporto pubblico extraurbano che il dipendente usa per recarsi sul luogo di lavoro fino ad un rimborso complessivo del 10% del valore nominale dell'abbonamento;
- abbonamento di trasporto pubblico ferroviario che il dipendente usa per recarsi sul luogo di lavoro fino ad un rimborso complessivo del 10% del valore nominale dell'abbonamento.

L'agevolazione verrà erogata secondo le modalità indicate dagli Uffici competenti.

B) FORMAZIONE UNIVERSITARIA DEI/DELLE DIPENDENTI

Art.1 – Obiettivi

Le Parti intendono favorire la formazione culturale e professionale dei/delle lavoratori/lavoratrici nell'ambito di un progetto di sviluppo organizzativo e di gestione del personale secondo un modello di valorizzazione delle competenze.

Art. 2 - Soggetti beneficiari

È concesso al personale tecnico-amministrativo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, l'esonero parziale delle tasse per coloro che intendono iscriversi o riprendere gli studi. Il percorso formativo dovrà risultare di interesse per l'Ateneo e coerente con i progetti di crescita professionale del dipendente in relazione all'attività svolta.

Art. 3 – Casi di erogazione delle agevolazioni

L'esonero parziale delle tasse per i soggetti di cui all'art. 1 riguarda sia la modalità di iscrizione a tempo pieno che a tempo parziale, presso l'Università, ai corsi di laurea triennale, laurea specialistica/magistrale a ciclo unico, laurea specialistica/magistrale biennale e corsi di laurea del vecchio ordinamento, secondo le modalità previste dal *Regolamento per l'esonero del personale tecnico amministrativo da tasse e contributi per l'iscrizione a corsi di studio dell'Università degli Studi di Torino*, emanato con Decreto Rettoriale n. 3761 del 2.11.2015.

C) ATTIVITA' MOTORIA/BENESSERE PSICO-FISICO

Art. 1 – Obiettivi

Le Parti ritengono che ricerca e formazione abbiano un ruolo importante nella vita di ciascuno e che l'attenzione alla salute e alla cura di sé contribuiscano a diffondere più consapevolezza per un corretto stile di vita. Anche a tal fine, dal 2014 l'Ateneo è impegnato a sostenere la manifestazione "Just the Woman I am" e, dal 201/8 ha avviato il progetto "Stili di vita e benessere lavorativo". Le Parti intendono quindi favorire l'attività fisica e sportiva di tutto il personale.

Art. 2 - Soggetti beneficiari

Per il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Università degli Studi di Torino sono previste iniziative rivolte all'attività fisica e sportiva nell'ambito della convenzione con il CUS TORINO (Centro Universitario Sportivo di Torino).

L'iscrizione ai corsi sarà imputata alle risorse disponibili destinate al singolo dipendente ("Cruscotto conto welfare", di cui al successivo punto E), secondo le modalità indicate dagli Uffici competenti.

L'Ateneo si impegnerà per l'attivazione di ulteriori convenzioni "a costo zero" con soggetti presenti sul territorio di Torino e Provincia (palestre, piscine, associazioni sportive, teatri, musei, etc.).

D) ASSISTENZA SANITARIA

Art. 1 – Soggetti beneficiari

Le Parti danno atto che, in continuità col precedente *Protocollo d'intesa per l'erogazione di iniziative a favore dei lavoratori ai sensi dell'art. 60 del CCNL del 16/10/2008* sottoscritto il 19/04/2017, è stato rinnovato un piano di assistenza sanitaria, integrativo del Sistema Sanitario Nazionale, a favore del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Università degli Studi di Torino, fino al 31/12/2021.

Art.2 – Centro Medico SUISM

Nell'ambito della Convenzione tra il Centro Medico SUISM e l'Università degli Studi di Torino sono erogate prestazioni a favore del/della dipendente o dei componenti del nucleo familiare del/della dipendente compreso il/la convivente more uxorio, i/le figli/e, i genitori, conviventi o comunque fiscalmente a carico del/della richiedente, a tariffe agevolate.

E) CRUSCOTTO CONTO WELFARE

Art. 1 – Soggetti beneficiari

Le Parti intendono attivare un servizio erogato tramite una piattaforma Web personalizzabile ("cruscotto"), attraverso la quale al personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Università di Torino viene assegnato un "budget" (determinato sulla

base delle risorse di cui all'allegato A) da utilizzare per le finalità previste dall'Art. 67 del CCNL 19/04/2018 (spese mediche, istruzione, attività ricreative, spese di assistenza, ecc.). Il personale a tempo determinato avrà a disposizione un budget individuale proporzionato ai mesi di servizio prestati nell'anno di riferimento, così come il personale a tempo indeterminato assunto o cessato in corso d'anno.

La maggior parte dei servizi erogati sono rivolti, oltre che al/alla dipendente, anche ai/alle familiari secondo la definizione di cui al codice civile, comprendente quindi anche genitori, fratelli/sorelle ecc., indipendentemente dal fatto che siano conviventi con il/la dipendente o siano a suo carico (sono esclusi i/le conviventi cd more uxorio).

Art. 2 – Tipologia di servizi

I servizi erogabili, di cui all'Allegato B, sono quelli previsti dall'ordinamento (Artt. 51-100 TUIR), e coerenti con quelli previsti dall'art.67 del CCNL sopra richiamato. A tali servizi si accede attraverso due modalità: a rimborso (attraverso l'accredito in busta paga o con bonifico su c/c bancario) o mediante acquisto diretto sul portale da parte del/della dipendente.

Art. 3 – Piano di Attuazione

L'Ateneo intende rendere disponibile nel minor tempo possibile, la piattaforma web ("cruscotto") per consentire al personale di accedere rapidamente ai servizi stabiliti dal piano welfare, con la garanzia di poter richiedere in qualsiasi momento nuove convenzioni, di poter usufruire di una formazione/informazione iniziale e di disporre di un Call Center 7/7 gg.

*** **

Il presente Protocollo d'intesa avrà validità per gli anni 2020- 2021 nel limite delle risorse, destinate al welfare integrativo, stanziato.

Le somme destinate alle iniziative a favore del personale, così come indicate in premessa, sono suddivise fra le diverse voci sopra dettagliate, come da Allegato A.

La tabella in allegato A sarà rimodulata alla luce delle risorse residue al 31/12/2020.

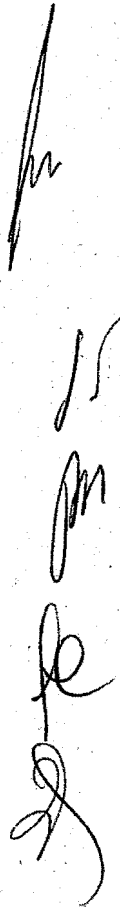
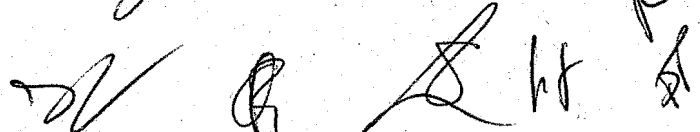
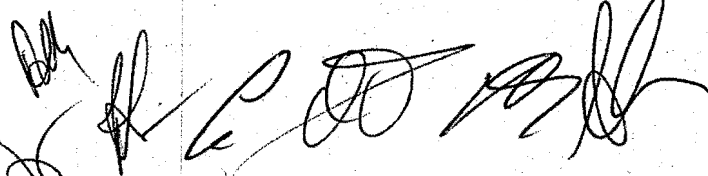
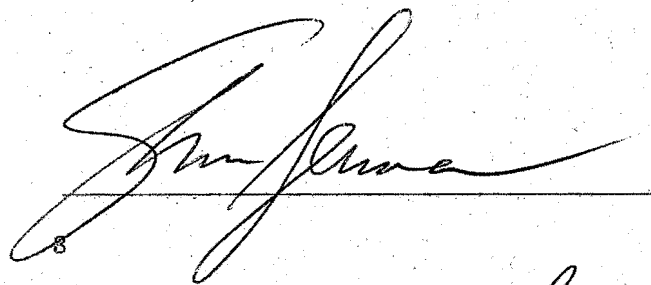
Al termine del primo anno di applicazione del presente Protocollo si procederà ad una verifica circa lo stato di attuazione delle iniziative in esso previste e la loro sostenibilità per l'intero periodo di validità del medesimo.

In caso di necessità, le Parti procederanno congiuntamente all'interpretazione autentica del Protocollo.

Per la Parte Datoriale

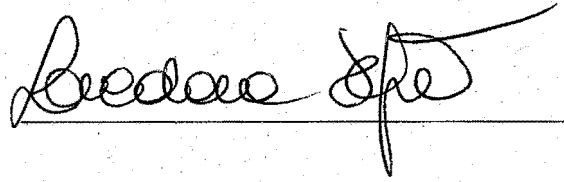
Il Rettore

Prof. S. Geuna



La Direttrice Generale

Dott.ssa L. Segreto



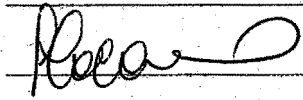
Per la Parte Sindacale

La RSU

Alberto Baldoin

David Brown

Laura Caccamo



Massimo Cappelli

Pier Franco Gallo

Silvia Landorno

Alessandro Luciano

Maria Mari

Rosangela Mesiano

Angela Nunnari

Antonio Olivieri

Domenica Pagano

Letizia Peluso

Antonino Perasole

Ettore Piccoli

Letizia Pisciueneri

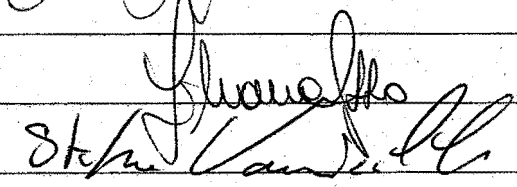
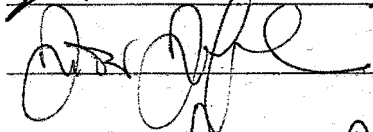
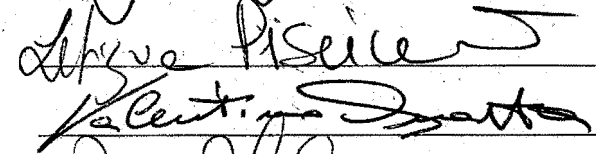
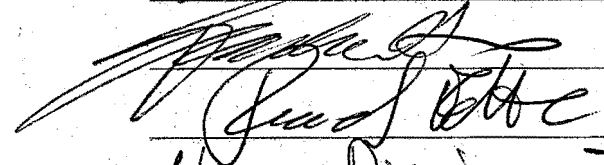
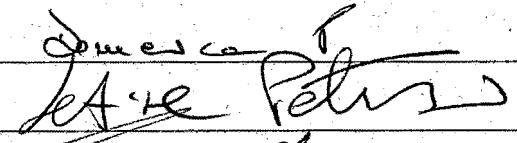
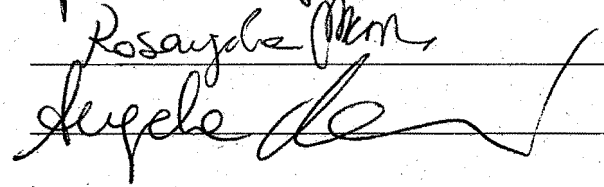
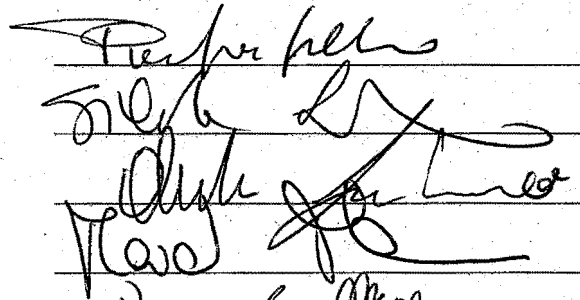
Valentino Quarta

Rita Romagnolo

Fabrizio Rioli

Liliana Rizzo

Stefano Vannicelli



Le Organizzazioni sindacali territoriali

RIPARTIZIONE FONDO INIZIATIVE A FAVORE DEI LAVORATORI EX ART. 67 CCNL 19/04/2018

VOCI	stanziamento 2020	stanziamento 2021	stanziamento totale
Sussidi ipotesi a) cure dentarie, apparecchi protesici e certificazione idoneità sportiva	55.000,00		
Sussidi ipotesi b) istruzione figli ogni grado	131.000,00		
Sussidi c) evidente disagio economico (€ 100.000,00 annui totali per i punti n. 1, 2 e 3)	n. 1) decesso	5.000,00	
	n. 2) malattie di particolare gravità	9.000,00	
	n. 3) disoccupazione coniuge/convivente	30.000,00	
TOTALE STANZIAMENTO SUSSIDI	230.000,00		230.000,00
Mobilità sostenibile	30.000,00	20.000,00	50.000,00
"CRUSCOTTO CONTO WELFARE"	658.219,00	658.219,00	1.316.438,00
Assistenza sanitaria	524.000,00	580.000,00	1.104.000,00
TOTALE GENERALE	1.442.219,00	1.258.219,00	2.700.438,00

CRUSCOTTO CONTO WELFARE

Servizi a rimborso

- La corrispondente spesa può essere effettuata ovunque dal/dalla dipendente;
- L'importo complessivo della spesa sostenuta dal /dalla dipendente può essere superiore rispetto al contributo previsto: in tal caso sarà rimborsata la somma massima rimborsabile corrispondente al valore del contributo riconosciuto al/alla dipendente.
- Il rimborso avviene in busta paga, tranne per le spese mediche.

<u>Tipologia spesa</u>	<u>Note</u>	<u>Modalità di rimborso</u>
<u>Spese mediche</u> Contributo di solidarietà del 10% Dipendente e famiglia	Rimborso tramite cassa sanitaria (a 60 gg. ca.) con accredito su conto corrente. È rimborsabile anche il certificato medico di idoneità sportiva	Unito effettua il versamento alla cassa sanitaria e il gestore effettua bonifico su C/C dipendenti
<u>Spese scolastiche</u> Nessun contributo Nessun limite Solo famiglia		
<u>Spese socio assistenziali</u> Nessun contributo Nessun limite Solo famiglia	Rientrano, ad esempio, le spese sostenute per badanti e babysitter	Rimborso operato da Unito su cedolino
<u>Trasporto pubblico</u> Nessun contributo Nessun limite Dipendente e famiglia		

Servizi ad acquisto diretto sul portale

- Attraverso un sistema di convenzioni consente al/alla dipendente di acquistare pacchetti di servizi con il limite massimo del budget disponibile.
- La fruizione diretta dei beni/servizi tramite voucher e la partnership con aggregatori presenti a livello nazionale permettono ai/alle dipendenti di avvalersi di buoni acquisto fruibili nei punti convenzionati presenti sul territorio nazionale: voucher multi-brand, voucher supermercati e grande distribuzione, voucher carburante, voucher per shopping online.
- Per quanto riguarda i voucher art. 51 (buoni spesa, buoni benzina, buoni shopping), il/la dipendente potrà integrare l'importo del contributo previsto.

<u>Tipologia di servizio</u>	<u>Note</u>	<u>Modalità di erogazione e ricezione benefit</u>
<u>Viaggi e vacanze</u> Nessun contributo Nessun limite Dipendente e famiglia	(art. 100 TUIR entro il limite massimo del budget disponibile)	Unito salda una singola fattura complessiva servizi emessa dal gestore che salda le fatture di ogni singolo fornitore, il/la dipendente riceve una mail
<u>Sport</u> Nessun contributo Nessun limite Dipendente e famiglia		
<u>Tempo libero</u> Nessun contributo Nessun limite, Dipendente e famiglia		
<u>Cultura</u> Nessun contributo Nessun limite Dipendente e famiglia		
<u>Voucher</u> Nessun contributo Max. € 258,00 (limite innalzato a € 516,46 per il solo anno 2020) Dipendente e famiglia	L'offerta è stata recentemente implementata di nuovi servizi; all'interno del box voucher sono previsti i buoni spesa di diversi supermercati, per il commercio elettronico, per l'acquisto di supporti tecnologici (pc, tablet, modem etc.), libri, etc..	Unito salda una singola fattura complessiva servizi emessa dal gestore che salda le fatture di ogni singolo fornitore. Il/la dipendente riceve una mail o scarica il voucher dalla propria area personale, esibendolo al pagamento degli acquisti.

Scontistica

All'interno della piattaforma web è presente una sezione dedicata a scontistiche su beni e servizi appartenenti a varie categorie, acquistabili dai/dalle dipendenti indipendentemente dal contributo previsto.